Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Medicina Humana

Escuela Profesional de Enfermería

Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en un hospital de Chancay – 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autoras

Fresia Milagros Gonzales Rolando

Antonella Huaman Cordova

Asesora

Mtra. Carmen Angelina Marroquín Cárdenas

Ma. Carmen Marroquín Cardenas
CEP. 19120
RNE. 3571

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Medicina Humana
Escuela Profesional de Enfermería

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Gonzales Rolando Fresia Milagros	72313109	28/09/2026
Huaman Cordova Antonella	76949466	28/09/2026
DATOS DEL ASESOR:		
M(a) Marroquín Cárdenas Carmen Angelina	15603673	https://orcid.org/0000-0002-2499-2951
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS- PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
Mg. Castillo Bedón, Flor María	32122165	https://orcid.org/0000-0001-7479-2408
Dr. Sipán Valerio, Gustavo Augusto	15612829	https://orcid.org/0000-0001-5642-3035
Dra. Pablo Agama, Elizabeth Judith	15580142	https://orcid.org/0009-0008-8347-1735

2026-078057-2026-078348 GONZALES ROLANDO-H...

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHANCAY – 2025

UNIDAD DE INVESTIGACION FMH-PREGRADO 2026

TESIS DE PREGRADO 2026

Facultad de Medicina Humana

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3642840394

Fecha de entrega
7 sep 2026, 2:49 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
7 sep 2026, 6:24 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS._GONZALES_Y_HUAMAN.docx

Tamaño del archivo
2.4 MB

113 páginas

20.811 palabras

122.076 caracteres

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

18% Fuentes de Internet
8% 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.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, salud y fortaleza necesaria para culminar este camino. Por ser mi guía en cada momento de mi vida.

A mis amados padres, mis pilares fundamentales. A mi madre, por su amor incondicional, su paciencia infinita y su apoyo inquebrantable en cada paso. A mi padre, quien desde el cielo sigue siendo mi luz, mi mayor inspiración y el motor que me impulsa a salir adelante, tu recuerdo es mi fuerza, gracias por enseñarme el valor del esfuerzo.

A mi fiel mascota, mi compañero en esta vida, que, con su amor inocente, sus ocurrencias y su compañía silenciosa, supo calmar mi estrés y alegrar mis días durante todo este proceso.

Gracias a todos ustedes, porque todo esto es el reflejo de sus sacrificios, sus consejos, gracias por creer en mí y darme las alas para alcanzar mis sueños.

Todo lo que soy es gracias a ustedes.

Fresia Milagros Gonzales Rolando

DEDICATORIA

En primer lugar, a DIOS por ser mi fuente de esperanza, fortaleza y apoyo durante toda mi vida y mis años de estudio. Y que, como su hijo Jesús, aspiro reflejar todo el amor y dedicación como lo hizo con los enfermos, dando siempre un cuidado humanizado, empático y de esperanza a quienes más lo necesitan.

Asimismo, a mis queridos padres que siempre están apoyándome en las buenas, en las malas y en las peores. Nunca se rindieron y trabajaron arduamente para verme conseguir este logro. Ambos son mi mayor fuente de inspiración y cada meta trazada es por ustedes.

De igual manera, a mi perrito Ludovico y mi gatito Hasan que estuvieron conmigo durante todo este proceso brindándome tranquilidad, alegría y consuelo en momentos difíciles.

Finalmente, a todos mis seres queridos y amigos que me acompañaron en este camino largo dándome sus palabras de aliento, su compañía y confianza en esta importante etapa de mi vida profesional.

Antonella Huaman Córdova

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a Dios por darnos la sabiduría necesaria para superar cada obstáculo en nuestro camino y por ayudarnos a persistir nuestro sueño.

Queremos agradecer a nuestra asesora Carmen Angelina Marroquín Cárdenas por su asesoramiento constante y por brindarnos la motivación constante para realizar este trabajo.

Y, ante todo, dar las gracias al Hospital de Chancay por su colaboración en esta investigación.

Su disposición para colaborar fue esencial para el desarrollo de esta investigación.

Fresia Milagros Gonzales Rolando y Antonella Huamán Córdova

INDICE

CARATULA ..... **i**

DEDICATORIA ..... **v**

DEDICATORIA ..... **vi**

AGRADECIMIENTO ..... **vii**

RESUMEN ..... **xii**

ABSTRACT ..... **xiii**

INTRODUCCIÓN ..... **xiv**

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **21**

1.1. Descripción de la realidad problemática 21

1.2. Formulación del problema 25

1.2.1. Problema general 25

1.2.2. Problemas específicos 25

1.3. Objetivos de la investigación 26

1.3.1. Objetivo general 26

1.3.2. Objetivos específicos 26

1.4. Justificación de la investigación 26

1.5. Delimitaciones de la investigación 31

1.6. Viabilidad del estudio 32

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO **33**

2.1. Antecedentes de la investigación 33

2.2. Investigaciones internacionales 33

2.3. Investigaciones nacionales 35

2.4. Investigaciones locales 38

2.4.1. Bases teóricas 40

2.4.2. Bases filosóficas 53

2.4.3. Definición de términos básicos 54

2.5. Hipótesis de investigación 55

2.5.1. Hipótesis general 55

2.5.2. Hipótesis específicas 55

2.5.3. Operacionalización de las variables 56

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA **59**
3.1. Diseño metodológico 59
3.2. Población y muestra 60
3.2.1. Población 60
3.2.2. Muestra 60
3.3. Técnicas de recolección de datos 61
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información 64
CAPÍTULO IV: RESULTADOS **67**
4.1. Análisis de resultados 67
4.2. Contrastación de hipótesis 77
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN **80**
5.1. Discusión de resultados 80
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **85**
6.1. **Conclusiones** 85
6.2. Recomendaciones 86
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **89**
ANEXOS **99**

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. ***Niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2025*** **..... 67**

Tabla 2. ***Niveles de estrés laboral según sus dimensiones de factores generadores de estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2025*** **……..……66**

Tabla 3. ***Niveles de desempeño profesional de los enfermeros en el Hospital de Chancay, 2025……68***

Tabla 4. ***Distribución del profesional de enfermería según niveles de estrés laboral y desempeño profesional del Hospital de Chancay, 2025……..……69***

Tabla 5. ***Distribución del profesional de enfermería según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del Hospital de Chancay,2025……...…70***

Tabla 6. ***Relación según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño contextual*** **..... 72**

Tabla 7. ***Relación según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo*****..... 73**

Tabla 8. ***Relación según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo*** **..... 74**

Tabla 9. ***Prueba de correlación Rho de Spearman entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2025.*** **..... 75**

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia 99

Anexo 2. Consentimiento informado..... 101

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos 103

Anexo 4: Base de datos 108

Anexo 5: Solicitud de permiso 110

Anexo 6: Aplicación de las encuestas 111

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2025. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicaron cuestionarios validados para evaluar el estrés laboral y el desempeño profesional en sus cuatro dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. Los resultados evidenciaron que el nivel predominante de estrés laboral fue alto con un 55,0 %, seguido del nivel medio con 30,0 % y bajo con 15,0 %. Respecto al desempeño profesional, predominó el nivel bajo con 60,0 %, seguido del nivel medio con 25,0 % y alto con 15,0 %. Mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, se determinó una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional (*Rho* = - 0,685; *p* = 0,000), indicando que a mayores niveles de estrés laboral se presenta un menor desempeño profesional. De igual manera, se hallaron relaciones negativas y significativas con las dimensiones: desempeño de la tarea (*Rho* = - 0,642; *p* = 0,000), desempeño contextual (*Rho* = - 0,601; *p* = 0,000), desempeño adaptativo (*Rho* = -0,623; *p* = 0,000) y desempeño proactivo (*Rho* = -0,587; *p* = 0,000). Se concluye que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional del personal de enfermería y cada una de sus dimensiones. Por ello, se recomienda a la gestión hospitalaria implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención del estrés laboral, promoción del bienestar ocupacional y fortalecimiento del desempeño profesional.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño profesional, enfermería, rendimiento laboral, salud ocupacional.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between work-related stress and professional performance among nursing staff at Chancay Hospital in 2025. The study employed a quantitative approach, correlational level, and a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 120 nursing professionals, who were administered validated questionnaires to assess work-related stress and professional performance across its four dimensions: task performance, contextual performance, adaptive performance, and proactive performance. The results showed that the predominant level of work-related stress was high (55.0%), followed by a moderate level (30.0%) and a low level (15.0%). Regarding professional performance, the low level predominated (60.0%), followed by the moderate level (25.0%) and the high level (15.0%). Using Spearman's rank correlation coefficient, a significant negative relationship was found between work-related stress and professional performance (*Rho* = -0.685; $p = 0.000$), indicating that higher levels of work-related stress are associated with lower professional performance. Likewise, significant negative relationships were found with the following dimensions: task performance (*Rho* = -0.642; $p = 0.000$), contextual performance (*Rho* = -0.601; $p = 0.000$), adaptive performance (*Rho* = -0.623; $p = 0.000$), and proactive performance (*Rho* = -0.587; $p = 0.000$). It is concluded that work-related stress is significantly associated with professional performance among nursing staff and with each of its dimensions. Therefore, hospital management is recommended to implement institutional strategies aimed at preventing work-related stress, promoting occupational well-being, and strengthening professional performance.

Keywords: work-related stress, professional performance, nursing, job performance, occupational health.

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye una actividad fundamental para el desarrollo individual y social; sin embargo, determinadas condiciones laborales pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores. Entre estos factores se encuentran las elevadas cargas de trabajo, las jornadas prolongadas, la falta de personal, el escaso control sobre las tareas, los horarios por turnos y el limitado apoyo organizacional, elementos que pueden incrementar la presencia de riesgos psicosociales y estrés laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) señala que los entornos laborales caracterizados por cargas de trabajo excesivas, insuficiencia de personal, jornadas prolongadas y limitado control sobre el trabajo constituyen factores de riesgo para la salud mental. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) sostiene que el estrés relacionado con el trabajo aparece cuando las exigencias laborales superan los recursos o capacidades que posee el trabajador para afrontarlas, pudiendo generar consecuencias tanto físicas como psicológicas cuando se mantiene de manera prolongada.

Esta problemática adquiere especial relevancia en el sector sanitario, debido a que los profesionales de la salud desarrollan sus actividades en escenarios caracterizados por una elevada demanda asistencial, toma constante de decisiones, contacto directo con el sufrimiento y la enfermedad, trabajo por turnos y necesidad de responder oportunamente a situaciones críticas. En particular, el personal de enfermería constituye uno de los grupos profesionales más expuestos a factores psicosociales relacionados con el trabajo. La OMS identifica como factores importantes para el estrés ocupacional, el agotamiento y la fatiga en los trabajadores de la salud la presión de tiempo, las largas jornadas laborales, el trabajo por turnos, la falta de apoyo y la deficiente organización del trabajo. Además, el estrés laboral prolongado puede asociarse con

fatiga crónica, ausentismo, rotación del personal, menor satisfacción de los pacientes y un incremento de errores en la atención.

En este contexto, el estrés laboral no solo representa una amenaza para el bienestar de los profesionales, sino que también puede repercutir sobre la manera en que desarrollan sus actividades y, consecuentemente, sobre los resultados de las organizaciones sanitarias. La evidencia científica ha identificado que las condiciones de tensión laboral en el personal de enfermería se relacionan con diferentes resultados organizacionales y conductuales. Una revisión integrativa que analizó 132 estudios sobre estrés ocupacional en enfermeras encontró asociaciones entre los factores estresantes del trabajo y resultados relacionados con la salud, las respuestas afectivas y conductuales y el desempeño organizacional. De manera similar, una revisión sobre tensión laboral y desempeño de enfermería identificó que las elevadas demandas laborales, la falta de control y los conflictos interpersonales constituyen estresores frecuentes y que la tensión laboral puede asociarse negativamente con el desempeño profesional de las enfermeras (Hassard et al., 2021).

En relación con la segunda variable, el desempeño profesional comprende el conjunto de comportamientos y acciones que desarrolla un trabajador para cumplir eficazmente con las responsabilidades asociadas a su puesto. Desde una perspectiva multidimensional, el desempeño individual puede analizarse mediante componentes vinculados con la ejecución de las actividades propias del puesto y con conductas que contribuyen al funcionamiento general de la organización. Koopmans et al. (2011) desarrollaron un marco conceptual del desempeño laboral individual que reconoce diferentes dimensiones del comportamiento laboral. En el ámbito de la presente investigación, el desempeño profesional de enfermería se aborda considerando cuatro dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño

proactivo, las cuales permiten valorar no solamente el cumplimiento de las funciones asistenciales, sino también la capacidad de adaptación, la contribución al entorno laboral y la iniciativa frente a las necesidades del servicio.

En América Latina y el Caribe, la situación adquiere particular importancia debido a las brechas existentes en la disponibilidad y distribución de los recursos humanos para la salud. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2025) informó que 14 de 39 países de las Américas presentan insuficiencias de médicos, enfermeras y parteras para atender las necesidades de sus poblaciones y advirtió que, de no implementarse intervenciones, la región podría enfrentar un déficit de entre 600 000 y 2 millones de trabajadores de salud para el año 2030. Estas brechas pueden generar una mayor presión sobre los trabajadores disponibles y dificultar la capacidad de los sistemas sanitarios para responder de manera adecuada a las necesidades de la población.

La situación de la fuerza laboral de enfermería resulta particularmente relevante en la región. Según la OPS, en las Américas existen aproximadamente siete millones de profesionales de enfermería; sin embargo, el 43 % de los países reporta menos de 30 profesionales de enfermería por cada 10 000 habitantes. Asimismo, el 79 % del personal de enfermería trabaja en el sector público y el 74 % desarrolla sus actividades en hospitales, lo que evidencia la importancia de este grupo profesional para el funcionamiento cotidiano de los servicios de salud. En este escenario, las limitaciones relacionadas con la disponibilidad, distribución y condiciones laborales del personal pueden incrementar las exigencias sobre quienes permanecen en los servicios asistenciales, haciendo necesario fortalecer las políticas de gestión y protección de los trabajadores de enfermería.

En el Perú, las brechas de recursos humanos constituyen igualmente un desafío para el sistema sanitario. El Ministerio de Salud (MINSA) ha reconocido la necesidad de fortalecer las estrategias orientadas al cierre de brechas de personal de salud, señalando que la disponibilidad de recursos humanos constituye un determinante para mejorar la atención sanitaria. En particular, mediante la Resolución Ministerial N.º 1080-2023-MINSA se creó un grupo de trabajo sectorial destinado a identificar y analizar la brecha de profesionales de enfermería en el sector salud, así como a proponer estrategias para su distribución, dotación y cierre de brechas. Estas acciones evidencian que la disponibilidad suficiente de profesionales de enfermería continúa siendo un aspecto prioritario para el fortalecimiento de los servicios sanitarios del país.

Las condiciones descritas pueden adquirir mayor importancia en los establecimientos hospitalarios, donde el personal de enfermería debe responder simultáneamente a las necesidades de los pacientes, coordinar con otros profesionales, cumplir procedimientos asistenciales, registrar información y mantener estándares de seguridad y calidad. En consecuencia, cuando las demandas laborales se mantienen elevadas y no existen suficientes recursos organizacionales para afrontarlas, puede generarse un escenario propicio para el estrés laboral y sus posibles repercusiones sobre el desempeño. La OMS recomienda que la prevención de estos riesgos considere intervenciones organizacionales dirigidas a modificar las condiciones de trabajo, entre ellas la reducción de cargas excesivas, la mejora de los horarios, la comunicación y el trabajo en equipo.

Esta realidad también se observa como una preocupación en el ámbito local. En enero de 2025, autoridades de la Municipalidad Distrital de Chancay, la Dirección Regional de Salud Lima y el Hospital de Chancay abordaron la situación del establecimiento y la necesidad de adoptar medidas frente a los desafíos derivados, entre otros aspectos, del crecimiento poblacional

del distrito y de las necesidades de atención de la comunidad. Posteriormente, durante 2025, el Hospital de Chancay desarrolló acciones orientadas al fortalecimiento de sus servicios y de la gestión del Departamento de Enfermería. En junio de dicho año se designó una nueva jefatura del Departamento de Enfermería con el propósito de contribuir al fortalecimiento y mejora de los servicios de salud y a la optimización de los procesos de atención.

Asimismo, durante noviembre de 2025 se registraron encargaturas temporales de funciones de jefatura en los servicios de Enfermería de Hospitalización de Cirugía y de Emergencia y Cuidados Críticos, mientras que el establecimiento desarrolló actividades de evaluación de los procesos asistenciales y fortalecimiento de la cultura de seguridad del paciente. Estos hechos permiten reconocer que la gestión del personal de enfermería y la mejora de los procesos asistenciales constituyen asuntos relevantes dentro de la dinámica institucional del Hospital de Chancay. No obstante, la existencia de acciones de gestión no permite establecer por sí misma cuál es el nivel de estrés laboral ni cómo este se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería, aspecto que requiere ser determinado mediante evidencia empírica.

En este sentido, resulta pertinente estudiar conjuntamente el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería, considerando que ambos fenómenos pueden tener implicancias tanto para el bienestar de los trabajadores como para la calidad de los servicios de salud. La literatura especializada señala la necesidad de implementar estrategias orientadas a reducir los factores estresantes y fortalecer los recursos de afrontamiento del personal de enfermería. Una revisión sistemática de intervenciones dirigidas a enfermeras encontró evidencia de que determinadas estrategias de manejo del estrés pueden contribuir a disminuir sus niveles de

estrés y favorecer su bienestar; asimismo, la OMS recomienda intervenciones institucionales que actúen sobre las condiciones y organización del trabajo.

Por ello, la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2025. Para ello, se analizó la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de manera general, así como con las dimensiones de desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. La finalidad es generar evidencia que contribuya a comprender la situación del personal de enfermería y que pueda servir como sustento para el diseño de estrategias institucionales orientadas a la prevención del estrés laboral, la promoción del bienestar ocupacional y el fortalecimiento del desempeño profesional.

La importancia de este estudio radica en que sus resultados pueden aportar evidencia útil para la gestión hospitalaria y para la toma de decisiones relacionadas con la salud ocupacional del personal de enfermería. La identificación de una eventual relación entre ambas variables permitiría fortalecer las acciones preventivas y de intervención sobre los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, procurando condiciones que favorezcan tanto el bienestar del trabajador como el adecuado funcionamiento de los servicios de enfermería. De esta manera, la investigación adquiere relevancia práctica, social y profesional al abordar una problemática vinculada con la protección del personal sanitario y con la calidad de la atención brindada a la población.

Finalmente, la tesis se encuentra organizada en cinco capítulos. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y los aspectos relacionados con la investigación. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, los antecedentes y las bases

conceptuales que sustentan las variables de estudio. El Capítulo III comprende la metodología, incluyendo el enfoque, tipo, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos de análisis. El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos mediante el procesamiento y análisis estadístico de la información. Finalmente, el Capítulo V contiene la discusión, conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) reconoce al estrés laboral como un fenómeno ocupacional que afecta de manera directa la salud física, mental y el desempeño profesional del personal sanitario, siendo el personal de enfermería uno de los más vulnerables debido a la naturaleza asistencial continua de su labor, la sobrecarga laboral, la escasez de personal, los turnos prolongados, los bajos niveles de remuneración y la insuficiente provisión de recursos y medidas de protección constituyen factores que incrementan significativamente los niveles de estrés en este grupo ocupacional.

La OMS (2020) afirma que el desempeño profesional de enfermería resulta fundamental para el fortalecimiento de los sistemas de salud, ya que las enfermeras y enfermeros cumplen un rol clave en la atención directa al paciente, la administración de tratamientos, el monitoreo clínico y la educación en salud, el adecuado desempeño profesional requiere no solo competencias técnicas y científicas, sino también estabilidad emocional, capacidad de toma de decisiones y habilidades interpersonales, las cuales se ven afectadas negativamente cuando el estrés laboral es persistente.

Diversos estudios a nivel mundial evidencian la magnitud de esta problemática, investigaciones multicéntricas reportan que aproximadamente el 33,45 % de los profesionales de enfermería experimentan estrés laboral significativo, asociado principalmente a la sobrecarga de trabajo y a condiciones laborales desfavorables, lo que implica que cerca de uno de cada tres profesionales presenta afectación en su desempeño (Getie, y otros, 2025).

En Turquía, se ha demostrado que el estrés laboral explica alrededor del 24 % de la variabilidad del desempeño profesional de enfermería, evidenciando una relación directa entre ambos factores (Demir, Dağ, Nal, Nal, & Bektaş, 2025).

A nivel Latinoamericano, una revisión sistemática reveló que la prevalencia del estrés laboral en enfermería oscila entre el 13,2 % y el 70,3 %, con altos niveles de fatiga emocional y deterioro del desempeño laboral, especialmente en servicios hospitalarios con alta demanda asistencial (García, Pino, & Ansoleaga, 2025).

Un estudio multicéntrico en Latinoamérica, reportó que aproximadamente el 59,8 % de los profesionales de la salud presentaron estrés laboral, especialmente en Argentina, Chile y Ecuador, con mayor riesgo en mujeres, personal joven y trabajadores del sector público. Este se asocia con menor calidad del desempeño laboral y reducción de la eficacia en tareas clínicas, lo que evidencia una problemática significativa en el desempeño profesional del personal de salud, incluida la enfermería, en la región (Caldichoury, 2024).

Pero estudios realizados específicamente en Ecuador evidencian que más del 55 % de los profesionales de enfermería presentan niveles moderados de estrés, los cuales se correlacionan con un desempeño laboral regular o deficiente, afectando la calidad de la atención brindada (García, Rodríguez, & Romero, 2025).

La OPS (Organización Panamericana de la Salud, 2025) indica que el 56% de la fuerza laboral sanitaria son enfermeras, pero se calcula que existe un déficit de 1,6 millones para satisfacer las necesidades de atención básica, como consecuencia de esta escasez y la sobrecarga laboral, el desempeño laboral sufre un deterioro y se crean condiciones desfavorables para el desarrollo profesional.

En el Perú, se han llevado a cabo investigaciones acerca del estrés laboral en los profesionales de enfermería, con resultados que fluctúan entre el 80% (Quintana, y otros, 2024). La escasez de recursos en el sector salud impacta negativamente en el ambiente laboral, y este escenario se ve agravado por la falta de personal disponible, lo cual afecta tanto la calidad de la atención sanitaria brindada como el rendimiento profesional (Aguilar, Fernández, & Gonzales, 2024).

El Instituto Nacional de Salud Mental (2025) reportó más de 42 000 casos de estrés severo, principalmente en profesionales de la salud, de los cuales el 72 % manifestó sentirse agotado por las condiciones laborales, lo que impactó negativamente en su desempeño.

En relación con las políticas de salud ocupacional, si bien el Ministerio de Salud (2025) cuenta con lineamientos generales para la prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud mental del personal sanitario, en el Hospital Regional de Huaral se evidencia una limitada implementación de programas específicos de vigilancia del estrés laboral, prevención del burnout y apoyo psicológico al personal de enfermería; pues las actividades que incluye la unidad de salud ocupacional se centralizan en realizar evaluaciones para la prevención de enfermedades trasmisibles y no trasmisibles. La ausencia o insuficiente aplicación de estas políticas contribuye a la persistencia del estrés laboral y a la afectación del desempeño profesional.

Este problema se ve exacerbado en los establecimientos de salud (incluido el Hospital de Huaral) debido a que también enfrentan limitaciones estructurales y organizacionales, tales como infraestructura insuficiente, déficit de personal de enfermería, alta demanda de pacientes y limitados recursos logísticos, estas condiciones generan una sobrecarga laboral constante, especialmente en los servicios de hospitalización, donde las enfermeras deben brindar atención

continua las 24 horas del día, asumir múltiples funciones asistenciales y administrativas, y responder a situaciones clínicas complejas bajo presión de tiempo (Alvarado, 2021)

Como se puede deducir, el estrés laboral ha aumentado en los últimos años debido a factores como la alta competitividad, la presión por cumplir metas, las largas jornadas de trabajo y la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional. Las principales causas incluyen sobrecarga de tareas, responsabilidades mal distribuidas, inseguridad laboral, deficiente comunicación en el trabajo y falta de apoyo organizacional. El estrés prolongado puede disminuir la concentración, afectar la toma de decisiones, generar errores, reducir la productividad y causar problemas de salud física y mental, afectando así directamente el desempeño profesional y la satisfacción laboral. (Calderón & Rivas, 2021).

En nuestras prácticas profesionales en el Hospital de Chancay, se evidenció de manera directa esta problemática, el servicio de hospitalización se encontraba frecuentemente saturado, con un número elevado de pacientes por enfermera, escasez de insumos y personal insuficiente para cubrir la demanda asistencial. Estas condiciones obligaban al personal de enfermería a realizar jornadas prolongadas, asumir funciones adicionales y trabajar bajo un constante nivel de presión, generando signos evidentes de estrés laboral como agotamiento emocional, irritabilidad, fatiga física y disminución de la motivación. Asimismo, se observó que el estrés laboral afectaba el desempeño profesional, manifestándose en retrasos en la ejecución de procedimientos, menor tiempo destinado a la educación del paciente, dificultades en la comunicación terapéutica y mayor riesgo de cometer errores en la administración de medicamentos. Esta situación resulta crítica, ya que compromete la calidad y seguridad de la atención, así como el bienestar del propio personal de enfermería.

En este contexto, el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Huaral constituye un problema relevante y prioritario, debido a su impacto directo en el desempeño profesional y en la calidad del cuidado brindado a los pacientes hospitalizados. Por ello, se hace necesario analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería, con la finalidad de generar evidencia científica que permita proponer estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales, el bienestar del personal y la eficiencia de los servicios de salud.

1.2.Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño contextual del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño contextual del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1. Convivencia

Fue conveniente porque abordó un problema de salud ocupacional con implicancias directas en la calidad de la atención a los usuarios de este establecimiento. A su vez reveló la magnitud del problema del estrés laboral en el personal de enfermería y cómo afecta su desempeño laboral. El conocimiento de esta asociación proporcionó evidencia aplicable para la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias de gestión y cuidado del talento humano que mejoren la calidad del servicio de salud.

1.4.2. Relevancia social

La investigación es de interés social porque la salud mental y el bienestar laboral del personal de enfermería son componentes claves para el desarrollo sostenible pues permite que los trabajadores alcancen su máximo potencial, eje que influye en la mejora de la atención del paciente, lo cual es beneficioso para la institución y la sociedad en general. Conocer y analizar el nivel de estrés laboral y su asociación con el desempeño permite plantear mejoras en el ambiente hospitalario en beneficio del personal de enfermería y la comunidad usuaria que requiere de una atención segura, humanizada y de calidad.

1.4.3. Implicancia practica

Los resultados de la presente investigación aportan información relevante para la toma de decisiones en la gestión del Hospital de Huaral, permitiendo diseñar e implementar estrategias orientadas a la prevención del estrés laboral y al fortalecimiento del desempeño profesional del personal de enfermería, especialmente en los servicios de hospitalización.

A nivel directivo, los hallazgos sirven de sustento para la mejora en la ejecución de políticas de salud ocupacional, la redistribución de la carga laboral y la optimización de los turnos de trabajo. A nivel de jefaturas y supervisores de enfermería, facilitan la implementación de programas de detección temprana del síndrome de burnout, capacitaciones en manejo del estrés y acciones de apoyo psicosocial. A nivel del equipo de enfermería, contribuyen en la promoción del autocuidado y una cultura organizacional orientada al bienestar laboral.

El impacto de estas acciones puede evaluarse mediante indicadores de gestión hospitalaria específicos como el índice de reducción de incidentes críticos por fatiga laboral. A su vez esté índice permite monitorear la disminución de los niveles de estrés laboral, la mejora del

desempeño profesional, la reducción del ausentismo, la adherencia a protocolos de seguridad y la mejora en la calidad de la atención brindada al paciente.

1.4.4. Valor teórico

La presente investigación tuvo como finalidad fortalecer el conocimiento científico sobre la relación entre el estrés laboral, específicamente el síndrome de burnout, y el desempeño profesional del personal de enfermería en el contexto hospitalario peruano. El estudio se sustenta en teorías consolidadas del campo de la psicología y de la enfermería, las cuales permiten explicar cómo los factores emocionales y laborales influyen en la calidad del desempeño profesional y en el cuidado brindado al paciente.

Desde el enfoque psicológico, la variable estrés laboral se fundamentó en la Teoría del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman, la cual plantea que el estrés surge cuando las demandas del entorno son percibidas como superiores a los recursos personales de afrontamiento. En el ámbito hospitalario, esta teoría resulta especialmente pertinente, ya que el personal de enfermería se enfrenta constantemente a altas cargas laborales, presión asistencial, toma de decisiones críticas y exposición continua al sufrimiento humano, lo que puede generar agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, componentes característicos del síndrome de burnout.

Por otro lado, el desempeño profesional de enfermería se sustenta teóricamente en la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, la cual enfatiza que la calidad del cuidado depende no solo de las competencias técnicas, sino también del equilibrio físico, mental y emocional del profesional que cuida. Según esta teoría, cuando el cuidador presenta alteraciones emocionales, como estrés crónico o burnout, se ve comprometida su capacidad de brindar un cuidado humanizado, afectando dimensiones del desempeño profesional como la ejecución de tareas, el

desempeño contextual, la adaptación a situaciones cambiantes y la conducta proactiva en el entorno laboral.

La articulación de ambas teorías permite explicar de manera integral la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional de enfermería. Mientras la teoría de Lazarus y Folkman describe el origen y la dinámica del estrés laboral, la teoría de Watson aporta una perspectiva disciplinar que explica cómo dicho estrés impacta directamente en la práctica del cuidado y en la calidad del desempeño profesional. De esta forma, el estudio establece un marco teórico sólido que sustenta la relación entre las variables de investigación.

Asimismo, resulta relevante estudiar esta relación específicamente en enfermería, debido a que esta profesión constituye el mayor grupo ocupacional dentro del sistema de salud y cumple un rol esencial en los servicios de hospitalización, donde la atención es continua y de alta complejidad. A pesar de ello, existe una brecha teórica y empírica en el contexto peruano respecto a estudios que integren el síndrome de burnout con las distintas dimensiones del desempeño profesional de enfermería, particularmente en hospitales de Lima provincias, como el Hospital de Chancay.

En este sentido, la presente investigación llena un vacío teórico al analizar de manera sistemática la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del desempeño profesional, contribuyendo a ampliar el cuerpo teórico de la enfermería y fortaleciendo la enfermería basada en evidencia. Los hallazgos permitirán no solo contrastar teorías existentes en un contexto local, sino también generar nuevos aportes conceptuales que sirvan de base para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias de intervención orientadas al cuidado del profesional de enfermería.

1.4.5. Utilidad metodológica

La presente investigación se justificó metodológicamente porque adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel correlacional, lo cual permitió analizar de manera objetiva y medible la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería, generando evidencia científica útil para la toma de decisiones en el ámbito hospitalario.

El diseño no experimental se justificó debido a que las variables de estudio no fueron manipuladas, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural, respetando los principios éticos y las condiciones reales del entorno laboral del personal de enfermería. Asimismo, el método transversal resulta pertinente, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento del tiempo durante el año 2025, permitiendo describir y analizar la situación actual del estrés laboral y el desempeño profesional en el Hospital de Huaral.

El nivel correlacional se empleó porque el propósito del estudio fue determinar el grado y dirección de la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional, sin establecer relaciones de causalidad. Este nivel es adecuado para identificar asociaciones significativas que contribuyan a comprender cómo el estrés laboral se vincula con el desempeño del personal de enfermería.

Para la medición de la variable estrés laboral, se utilizó el Nursing Stress Scale (NSS), instrumento original de 34 ítems desarrollado por Pamela J. Gray-Toft y James G. Anderson en Estados Unidos, el cual ha demostrado adecuada validez y confiabilidad para evaluar los factores de estrés laboral en el personal de enfermería. Asimismo, se empleará la versión española adaptada por Porcel et a en el año 2020, la cual cuenta con propiedades psicométricas adecuadas para su aplicación en contextos sanitarios.

La variable desempeño profesional de enfermería fue evaluada mediante el cuestionario de desempeño laboral elaborado por López en el año 2018, compuesto por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, instrumento que permite medir de manera estructurada y objetiva el desempeño laboral del personal de enfermería.

En conjunto, la aplicación de este enfoque metodológico y el uso de instrumentos estandarizados y validados garantizaron la rigurosidad científica, la confiabilidad de los datos y la replicabilidad del estudio, aportando una base metodológica sólida para futuras investigaciones en enfermería y ciencias de la salud.

1.5.Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el Hospital Chancay, dirección "Av. Mariscal Sucre s/n, Chancay, Huaral, Lima, Perú".

1.5.2. Delimitación temporal

La investigación se realizó durante el periodo comprendido entre septiembre y febrero del año 2026.

1.5.3. Delimitación social

La población objetivo de esta investigación fue el personal de enfermería que labora en las diferentes áreas del Hospital San Juan Bautista de Huaral, incluyendo:

- Unidad de Cuidados Intensivos (UCI)
- Emergencia
- Hospitalización
- Trauma Shock
- Consultorios Externos

- Servicios de Cirugía
- Unidad de Monitoreo de Emergencias y Desastres (EMED Salud)

1.6.Viabilidad del estudio

Este estudio de investigación recibió el respaldo logístico de un equipo de investigadores como metodólogo, asesores temáticos, y estadístico que hicieron posible la comodidad de esta publicación.

1.6.1. Viabilidad temática

La investigación fue factible en el ámbito temático, ya que el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermería son problemas actuales y documentados a nivel nacional e internacional.

1.6.2. Viabilidad económica

Este estudio fue autofinanciado el estudio.

1.6.3. Viabilidad administrativa

El estudio fue viable porque se gestionó la autorización del hospital para acceder a la población de enfermería y aplicar los instrumentos de recolección de datos.

1.6.4. Viabilidad técnica

En cuanto a la viabilidad técnica, se dispuso de instrumentos estandarizados y validados para medir el estrés laboral y el desempeño profesional, se contó con la formación metodológica necesaria y el apoyo académico de mi asesor, lo que garantizó la correcta aplicación de los métodos y análisis estadístico de los resultados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la presente investigación se seleccionaron considerando estudios científicos recientes y relevantes que analizan la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en personal de enfermería y de salud, tanto a nivel internacional, nacional y local, estructurados en tres niveles para validar la universalidad del problema. Estos antecedentes permiten sustentar teóricamente el estudio, identificar hallazgos previos, enfoques metodológicos utilizados y vacíos de investigación que justifican el desarrollo del presente trabajo.

2.2. Investigaciones internacionales

Mendoza y Haro (2024), en España, desarrollaron el estudio titulado "Estrés laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de hospitales públicos". El objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeras que laboran en hospitales públicos. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, con una población de 312 enfermeras asistenciales. Los resultados mixtos, el 55.0% de los estudios reportan una alta relación entre estas variables; el 35.0% encontraron una relación moderada, lo que sugiere que, si bien afecta el desempeño, existen otros factores que también influyen en esta dinámica y solo el 10.0% Concluyendo que niveles elevados de estrés afectan negativamente la calidad del cuidado y la eficiencia laboral.

Cabezas (2023), desarrolló su investigación en Ecuador titulada: "El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel". Objetivo: Analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud en un hospital público. Método: diseño no experimental, cuantitativa, descriptiva y documental

de tipo transversal y de campo, la muestra de 25 individuos; la técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Un cuestionario para medir el estrés laboral y establecer el rendimiento de los especialistas en enfermería. Resultados: el estrés en el trabajo tiene una relación negativa con la productividad de los empleados, pero no se puede afirmar con un alto grado de certeza que esta correlación sea definitiva. Conclusión: La propuesta incorporó varias tácticas para prevenir y disminuir el estrés en el trabajo, así como un plan de perfeccionamiento enfocado en mejorar la actuación del personal sanitario, a mi entender.

Alimejad, et al. (2023), en un estudio en Irán titulado: "Evaluación del estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeras iraníes". Objetivo Determinar el efecto del estrés laboral en el desempeño laboral de las enfermeras. Método: descriptiva y de tipo transversal, emplearon la proporción muestra ítem para determinar el tamaño muestral, que fue de 621 enfermeras. Para recopilar los datos, utilizaron el cuestionario sobre datos demográficos, la escala de estrés en enfermería y el cuestionario de desempeño laboral de Paterson. Resultados: revelaron que el estrés ocupacional incidió de manera positiva, directa y más baja en el desempeño laboral de las enfermeras ($\beta = 0.088$, valor $t = 2.245$, $p < 0.01$). Conclusión: El estrés laboral tiene un impacto ligero en el rendimiento de las enfermeras, según sus conclusiones; si el estrés es bajo, contribuye a que su desempeño mejore, pero si es muy alto, puede perjudicarlo.

Chaguay (2022). en su investigación: "Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021", en el país de Ecuador. Objetivo: Determinar la relación entre estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. Método: estudio cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional; la muestra no fue probabilística e incluyó a 152 técnicos y profesionales de enfermería. Para recopilar información, utilicé el método de encuesta, con los

instrumentos del cuestionario de desempeño laboral percibido y el cuestionario de estrés laboral, que se crearon y validaron específicamente para esta investigación. Los dos instrumentos muestran pruebas de validez, con valores de V de Aiken que van desde 0.95 hasta 1, y una confiabilidad calculada a través del coeficiente omega ($\omega = 0.873$). Los hallazgos revelaron que existe una relación directa y relevante desde el punto de vista estadístico entre el estrés en el trabajo y la percepción del desempeño profesional ($Rho = 0.570$; $p < 0.01$). Conclusión: Determinaron que hay una correlación entre las dimensiones de las dos variables y, al describirlo, se observó que prevalece un nivel intermedio de estrés en el trabajo.

Dueñas (2020), a nivel de Colombia, en su estudio: "Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes" se planteó como objetivo: Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. Método: tipo cuantitativo, utilizando el método deductivo y con un alcance correlacional y descriptivo; la muestra se compuso de 76 trabajadores sanitarios. Para reunir los datos, implementé dos encuestas que evaluaron los grados de estrés y rendimiento en el trabajo. Los hallazgos mostraron que el estrés laboral está vinculado mayormente a factores como la falta de reconocimiento, la ausencia de retribuciones justas, la sobrecarga laboral o la falta de motivación, lo cual tiene un impacto negativo en el desempeño, la productividad y, por ende, en la satisfacción del usuario. En conclusión, existe una propuesta que busca prevenir y disminuir el estrés, la cual incluye un programa de motivación, capacitación y mindfulness.

2.3. Investigaciones nacionales

Cuchilla, Marcos, & Prieto (2024), en su estudio: "Factores estresores y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias, hospital regional de Pucallpa – 2023". Objetivo: determinar la relación entre los factores estresores con el desempeño

laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias, Hospital Regional de Pucallpa - 2023. Método. El estudio fue de nivel relacional, prospectivo y transversal; la muestra lo conformaron 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, para establecer la relación, usó la prueba estadística de correlación de Spearman, asumiendo un nivel de confianza del 95% y error menor al 0.05, empleó la técnica de la encuesta para evaluar los factores estresores y el desempeño laboral Resultados: halló que el 32.8%(19) presentan estrés moderado y desempeño aceptable, seguido de un 25.9%(15) quienes presentan estrés leve y buen desempeño laboral; por el contrario, demostrando que cuanto menor sea el nivel de estrés en los factores físicos, psicológicos y sociales, mejor será el desempeño en calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional de los profesionales de enfermería, al analizar las variables se halló un valor Rho = 0.743 y p = 0.000, se encontró relación significativa entre las variables; del mismo modo en la dimensiones: factores físicos, psicológicos y sociales [Rho = 0.780, Rho = 0.620, Rho = 0.732, y p=0.000 respectivamente] Conclusión. Existe relación significativa entre los factores estresores con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias, Hospital Regional de Pucallpa – 2023

Ancallo, et al (2023), en un estudio “Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023”. Objetivo: Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023. Método: cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional y transversal; la muestra estuvo compuesta por 45 enfermeros. Para la variable de estrés laboral se empleó un cuestionario y para la de desempeño laboral una ficha de observación como técnica. Los datos fueron analizados y

procesados utilizando SPSS (versión 25) y Excel. Resultados: fueron que el 57,8% de los trabajadores muestra un nivel elevado de estrés en el trabajo, mientras que el 42,2% exhibe una intensidad media. Respecto al desempeño laboral, el 60 % fue clasificado como muy bueno, el 28,9 % como bueno, el 6,7 % como regular y el 4,4 % como excelente. En lo que respecta a la relación entre las dos variables, se obtuvo un valor de significancia p: 0.416; este es mayor que 0.05. Conclusión: Determinaron que no hay una correlación estadísticamente significativa entre el estrés en el trabajo y la actuación profesional de los enfermeros.

Bustamante (2023), en un estudio: "Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD-Chota, 2023". Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD-Chota, 2023. Método: un estudio descriptivo, correlacional y transversal, constituida por 11 enfermeras trabajando en el servicio de urgencias, la muestra de 99 participantes, utilizó encuestas validas y confiables. Resultados: el nivel de estrés laboral, con un rango entre bajo y medio, mostró que el 81,8% manifestaba un nivel medio de estrés y el 18,2%, uno bajo; en lo que concierne al rendimiento laboral, el 81,8% tenía un rendimiento considerado bueno y el 18,2%, uno regular. Conclusión: que hay una correlación entre el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia y el grado de estrés en el trabajo, con un valor p de 0,018.

Belizario (2021), en un estudio: "Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias, Puno, 2021". Objetivo: Identificar los factores estresores en las profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno. Método: El tipo de investigación fue descriptivo comparativo transversal donde participaron 45 profesionales. El instrumento que aplico fue la escala de Nursing Stress Scale (NSS) que mide

situaciones estresantes en el profesional de enfermería. Resultados indican que los factores se presentan en el ambiente físico, psicológico y social. El más afectado fue el ambiente físico considerando la carga de trabajo en un 28.9%. En el ambiente psicológico se observó la falta de apoyo en 28.9%, incertidumbre en el tratamiento con un 24.4%, preparación insuficiente en 17.8%, y muerte-sufrimiento en l6.7%. En el ambiente social los problemas con el médico son de 28% y con otros miembros (enfermera u otros) el 17.8%. También evidenció que el estado civil afecta en el ambiente físico a las solteras en 31.8%, en el ambiente psicológico a las casadas en 20.7%Concluyo que: Los factores estresores no solo están presentes, sino que se distribuyen en distintas dimensiones (física, psicológica y social), lo que indica que el estrés en enfermería en ambientes críticos es multifactorial.

2.4. Investigaciones locales

Gamarra y Arévalo (2023), en un estudio: "Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023". Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Materiales y métodos: El método hipotético-deductivo, un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 80 participantes, la encuesta fue el método empleado; utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: el cuestionario conocido como Questionaries Nursing Stress Scale (N.S.S) y la escala de desempeño laboral, presentada por el MINSA. Resultados: Los hallazgos indican que el 52,5% de los participantes mostraron un nivel medio de estrés, el 31,3% experimentó estrés bajo y el 16,3% tuvo estrés alto, observó que el 51.2% mostró un desempeño laboral promedio, el 46.3% tuvo un desempeño alto y el 2.5% presentó un desempeño pobre, halló una relación entre el rendimiento del trabajo y las dimensiones física, psicológica y social del estrés. Conclusiones: hay una relación entre el

desempeño laboral y el estrés en los profesionales de enfermería. La correlación de Spearman fue moderadamente positiva (Rho = 4,71) y el valor de p fue igual a 0,000 < 0,05.

López, et al (2024), en un estudio: "Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima- 2024". Objetivo: Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Lima – 2024. Método: hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal, la población de la muestra está compuesta por 36 profesionales de enfermería del servicio de urgencias, ellos respondieron a dos cuestionarios: el primero, sobre estrés en el trabajo (24 ítems) y el segundo, sobre rendimiento laboral (21 ítems). Resultados: indicaron que el 71,4% de los enfermeros presentaron un desempeño laboral bajo, pero una alta tensión; en cambio, el 40,9% evidenció un estrés moderado y también un desempeño laboral a la par. Por otra parte, el 57,1% presentó un desempeño laboral elevado a pesar de tener un bajo nivel de estrés. Conclusión: encontró una correlación importante entre las variables en análisis., aconseja hacer pausas activas durante la jornada laboral, así como dar prioridad a su propio bienestar mental y físico, y participar en actividades de ocio que le agraden fuera del trabajo.

Obregón y Yumbada (2021), en un estudio: "Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020". Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Barranca en el año 2020. Método: Diseño: no experimental, correlacional, transversal, cuantitativo. Muestra: 76 profesionales de enfermería. Instrumentos: Cuestionario del estrés laboral OIT-OMS adaptado por Palomino (2017) + Cuestionario de desempeño laboral de Vargas (2017). Resultados: Coeficiente de correlación Rho = -0.574, lo que indica una correlación moderada pero inversa

entre las variables (es decir: a mayor estrés, menor desempeño). Conclusión: “El estudio concluye que existe una nueva evidencia de que el estrés laboral afecta negativamente el desempeño de los profesionales de enfermería en ese hospital: a menores niveles de estrés se asocian mejores niveles de desempeño, y viceversa”.

Ayala (2021), en un estudio: “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra-2021”. Objetivo: Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en dicho hospital, 2021. Método: Cuantitativo, diseño no experimental, población de 150 enfermeros; encuesta para ambas variables. Resultados: Nivel de estrés laboral bajo 12,8%, nivel medio 46,8% y 40,4% un nivel alto de estrés laboral. En otra variable: desempeño laboral bajo de 21.3%, nivel medio el 42.6% y nivel alto 36.2%., realizó la prueba estadística de contrastación de hipótesis, Rho Spearman, nos afirma una calificación moderada y positiva de 666**, (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,619**). Conclusión: “Confirmó el grado de recomendación mediante Spearman entre la variable: desempeño laboral en la dimensión ambiente físico, en la dimensión ambiente psicológico y en la dimensión ambiente físico”.

2.4.1. Bases teóricas

2.4.1.1. Estrés laboral

La OMS (2021) define “el estrés laboral como una reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

La Organización Internacional Trabajo (OIT, 2020) define al “estrés laboral se describe como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, recursos o necesidades del trabajado”.

En enfermería, el estrés laboral es el resultado de la interacción entre las exigencias del entorno laboral (sobrecarga, escasez de recursos, conflictos) y los recursos personales para afrontarlo. Esta situación genera respuestas psicológicas, emocionales y fisiológicas que impactan en su salud y en la calidad de atención al paciente (Mikoka, Kan, & Yoshii, 2021).

Causas organizacionales

Las causas vinculadas al entorno de trabajo incluyen: (Núñez, Kammere, & Barliza, 2020)

- Sobrecarga de trabajo, cuando al trabajador se le asignan más tareas de las que puede manejar razonablemente.
- Presiones de tiempo, fechas límite exigentes, plazos muy ajustados o control de tiempo intenso.
- Ambiente físico o tecnológico inadecuado. Por ejemplo, estaciones de trabajo mal diseñadas, ruido elevado, mantenimiento deficiente, inseguridad en el empleo.
- Cultura organizacional conflictiva, falta de cohesión, conflicto intergrupal, liderazgo inefectivo, discrepancia entre valores de la empresa y del trabajador.
- Falta de control sobre el trabajo, cuando el empleado no tiene claridad de sus responsabilidades, no tiene autonomía o debe cumplir tareas ajenas a su rol.

- Conflicto y ambigüedad de roles, expectativas poco claras o contradictorias, deberes mal definidos, lo cual genera estrés.
- Cambios organizacionales importantes o inusuales, reestructuraciones, nuevos procesos, fusiones, que demandan adaptaciones rápidas.

Causas extralaborales

Además de lo puramente laboral, también se mencionan factores externos que pueden generar estrés al trabajador: (Núñez, Kammere, & Barliza, 2020)

- Presiones familiares o personales que interfieren con el trabajo.
- Factores económicos, de salud o de calidad de vida que afectan al individuo y se trasladan al desempeño laboral.

Factores Generadores de Estrés Laboral

- Inseguridad laboral y maltrato psicológico

La inseguridad en el empleo y el maltrato psicológico son factores clave que elevan los niveles de ansiedad entre los trabajadores (Ministerio de Salud del Perú, 2025)

- Ambientes laborales tóxicos

Entornos laborales caracterizados por conflictos, falta de apoyo y ambientes hostiles contribuyen al estrés laboral. (Ministerio de Salud del Perú, 2025)

- Sobrecarga de trabajo y falta de autonomía

La sobrecarga de tareas y la falta de control sobre el trabajo son factores estresantes comunes en diversos sectores. (Ministerio de Salud del Perú, 2025)

- Condiciones físicas del entorno laboral

Factores como ruido, iluminación deficiente y temperatura inadecuada afectan negativamente el bienestar de los empleados. (Ministerio de Salud del Perú, 2025)

- Falta de políticas laborales adecuadas

La ausencia de políticas laborales que promuevan el bienestar y la conciliación trabajo-vida personal incrementa el estrés entre los trabajadores. (Ministerio de Salud del Perú, 2025).

Consecuencias

Es importante destacar que, según Acero (2020), el estrés laboral no debe ser ignorado ni minimizado, ya que sus consecuencias pueden ser graves e incluso fatales si no se gestionan adecuadamente.

Consecuencias Físicas

El estrés laboral puede desencadenar una serie de problemas de salud física, tales como:

- Alteraciones cardiovasculares: aumento de la presión arterial, riesgo de infarto y enfermedades coronarias.
- Problemas en el sistema digestivo: como gastritis, úlceras y síndrome del intestino irritable.
- Alteraciones dermatológicas: aparición de erupciones cutáneas, acné y otros trastornos de la piel.

Consecuencias Psicológicas

El impacto del estrés laboral también se manifiesta en la salud mental de los trabajadores:

- Ansiedad, sensación constante de preocupación y nerviosismo.

- Depresión, tristeza profunda, pérdida de interés y energía.
- Insomnio, dificultad para conciliar el sueño o mantenerlo.
- Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Consecuencias Sociales

El estrés laboral puede afectar las relaciones interpersonales y la vida social del individuo:

- Aislamiento social: distanciamiento de amigos, familiares y compañeros de trabajo.
- Conflictos interpersonales: aumento de disputas y malentendidos en el entorno laboral y personal.

Consecuencias Organizacionales

Las empresas también sufren las repercusiones del estrés laboral entre sus empleados:

- Disminución del rendimiento laboral: menor productividad y calidad en el trabajo.
- Aumento del ausentismo: mayor número de días de enfermedad y licencias laborales.
- Rotación de personal: incremento en la salida de empleados debido a condiciones laborales desfavorables.

Teorías del estrés laboral

Teoría del Burnout- Maslach

El síndrome de burnout es conceptualizado como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización e insuficiente realización personal, que ocurre en personas cuyo trabajo involucra una intensa relación interpersonal prolongada. Esta definición es ampliamente aceptada en la literatura científica contemporánea y se emplea en estudios sobre estrés laboral en enfermería (Liao, Yeh, Lin, & Wang, 2020).

Las tres dimensiones del burnout según Maslach son:

- Agotamiento emocional: sensación de fatiga y falta de energía para enfrentar las demandas laborales; se percibe como incapacidad de responder emocionalmente al trabajo.
- Despersonalización: desarrollo de actitudes cínicas, distanciamiento emocional y respuestas impersonales hacia los demás (pacientes o colegas).
- Reducción de realización personal: disminución de la percepción de competencia y productividad en el trabajo, con sentimientos de insatisfacción y bajo logro personal.

Teoría del Estrés o Síndrome General de Adaptación de Hans Selye

La Teoría del Estrés de Hans Selye postula que el estrés es una respuesta no específica del organismo ante demandas externas o internas (estresores). Selye introdujo el concepto de Síndrome General de Adaptación (SGA), que describe un proceso en tres fases alarma,

resistencia y agotamiento— cuando el organismo se enfrenta a estresores prolongados (Lu, Wei, & Li, 2021)

Según este enfoque, el organismo inicialmente reacciona ante una amenaza percibida (alarma), intenta adaptarse (resistencia) y, si la exposición persiste sin recuperación, puede entrar en una fase de agotamiento con efectos negativos para la salud física y mental prolongados (Lu, Wei, & Li, 2021)

Teoría del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman

La teoría del estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984) plantea que el estrés no es una reacción automática a un estímulo externo, sino un proceso que se genera por la interacción entre la persona y el ambiente (Obbarius, Fischer, Obbarius, Liegl, & Rose, 2021)

Este proceso depende de dos aspectos clave:

Valoración cognitiva (appraisal)

- El individuo interpreta o valora la situación.
- Puede verla como irrelevante, benigna-positiva o estresante.
- Si se percibe como estresante, puede ser una amenaza (riesgo futuro), un daño/pérdida (ya ocurrió) o un desafío (posibilidad de crecimiento).

Afrontamiento (coping)

Son los esfuerzos cognitivos y conductuales que la persona utiliza para manejar las demandas internas o externas percibidas como estresantes. Se dividen en:

- Afrontamiento centrado en el problema: acciones dirigidas a modificar la situación estresante (ej. buscar información, planificar).
- Afrontamiento centrado en la emoción: estrategias para regular la respuesta emocional (ej. apoyo social, reinterpretación positiva, evasión).

Dimensiones

Muerte y sufrimiento del paciente

Se refiere a la angustia que siente el personal de enfermería al estar expuesto de forma repetida al dolor, sufrimiento o muerte de los pacientes, lo que genera sentimientos de tristeza, impotencia, desgaste emocional y burnout (Morales, Ramírez, & Cruz, 2021).

Conflictos con médicos

Se refiere a las tensiones que surgen por diferencias en la comunicación, en la toma de decisiones clínicas o en la asignación de tareas entre enfermeros y médicos, y que perturban la colaboración y el trabajo en equipo (Ordoñez, Almachi, Chela, & Guano, 2025).

Carga de trabajo

Implica la sobrecarga que se genera por tener demasiados pacientes por profesional, exceso de trabajo burocrático y largas jornadas, que generan cansancio físico, estrés crónico y baja en el rendimiento (Comezaquira, Terán, & Quijada, 2021).

Falta de preparación

Se produce cuando el personal de enfermería siente que no está preparado o no tiene la capacitación, los conocimientos o las habilidades necesarias para manejar determinadas

situaciones clínicas difíciles, lo que genera inseguridad y estrés (Andrade, Bustamante, Viris, & Noboa, 2023).

Falta de apoyo

Es la falta de apoyo emocional, social o institucional de compañeros, jefes o la organización, que reduce la resiliencia del profesional y le expone al desgaste (Cabrera & Juna, 2024).

Incertidumbre sobre el tratamiento

Es la angustia por no saber o no estar informado sobre los protocolos médicos, la evolución del paciente o las órdenes terapéuticas, generando inseguridad en la práctica (Figueredo & Ramírez, 2022).

Pacientes y familiares difíciles

Se refiere a las tensiones que se experimentan cuando se trata con pacientes agresivos, exigentes, poco colaboradores o familiares enfadados, desconfiados, que aumentan la carga emocional y el desgaste de la relación asistencial (Camarena, Herrera, & Camacho, 2022).

2.4.1.2. Desempeño profesional

El desempeño profesional es el proceso que un individuo desarrolla en las interacciones sociales, aplicando los métodos para el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo. Es un proceso que se ajusta a sus propias metas profesionales y que se evidencia en los resultados alcanzados, que demuestran cambios en el nivel personal, institucional y social. Además, implica el desarrollo de habilidades laborales, una ejecución de tareas con compromiso, exactitud, creatividad, eficiencia y satisfacción (Mejías & Borges, 2021).

El desempeño profesional de la salud requiere que el trabajador sea capaz de ejecutar roles asistenciales, docentes, de investigación, administrativos y otros específicos, en los contextos complejos donde interactúan diversos recursos y actores. Esta práctica profesional estará orientada por un compromiso social, basada en principios éticos y valores como el humanismo, la honestidad y la responsabilidad. En este sentido, el profesional es un agente de cambio que puede modificar el entorno en favor de la salud colectiva (Mejías & Borges, 2021).

Factores

La profesión de enfermería se caracteriza por ser una labor que brinda cuidado al individuo, familia y/o comunidad, velando por el proceso salud- enfermedad, lo cual le implica al profesional enfrentar situaciones complejas que pueden derivan en múltiples factores que influyen en su desempeño laboral: (Tocancipá, 2020)

Formación académica

En el contexto laboral los profesionales de enfermería se ven enfrentados a situaciones particulares que requieren de la aplicación de los conocimientos adquiridos en su formación de pregrado y las experiencias vividas en su práctica que aporten en el desempeño reflejando en el cuidado a las personas y el aporte a la institución que los emplea. (Tocancipá, 2020)

Condiciones laborales

Algunos estudios demuestran que las condiciones laborales afectan su desempeño. Las condiciones laborales se relacionan con la situación actual de cada país, ya que los profesionales de enfermería han sufrido el impacto de las reformas establecidas en el sector de salud. (Tocancipá, 2020)

Sobrecarga laboral

Las múltiples funciones, excesiva responsabilidad, falta de personal en la atención, fallas en la comunicación con el equipo, el cansancio emocional, lo que puede considerarse como el inicio del síndrome del desgaste profesional y puede derivar en otros dos componentes de Burnout: la despersonalización y la baja realización personal. (Tocancipá, 2020)

Satisfacción laboral

De igual manera el personal de enfermería, por lo que identificarlos representa una tendencia de comportamiento que puede servir como entrada para las acciones de motivación, y, por lo tanto, generar la calidad del servicio y una mayor productividad. (Tocancipá, 2020)

Teorías del desempeño laboral

Teoría del Desempeño de Campbell

La Teoría del Desempeño laboral propuesta por Campbell plantea que el desempeño no debe entenderse como simples resultados finales, sino como acciones y conductas ejecutadas bajo el control del individuo, que están directamente relacionadas con el logro de los objetivos de la organización. Estas conductas incluyen comportamientos cognitivos, psicomotores, motores o interpersonales que son relevantes para las metas institucionales. El énfasis se desplaza de los resultados a las conductas mismas, ya que estas representan lo que el individuo realmente hace en el contexto laboral y pueden medirse en función de las habilidades y competencias del trabajador (Sanchez, 2023)

Teoría del Comportamiento Organizacional de Robbins

La Teoría del Comportamiento Organizacional (CO), según Robbins y Judge, define este campo como el estudio sistemático de las acciones, actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, incluyendo a individuos, grupos y estructuras organizacionales. Su propósito es aplicar ese conocimiento para mejorar la eficacia organizacional, comprender cómo los estilos de interacción, la motivación, las actitudes y la dinámica grupal influyen en el rendimiento y en la productividad de los colaboradores (Sanchez, 2023)

Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson

La Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson se centra en la humanización de la enfermería, considerando al paciente como un ser integral (cuerpo, mente y espíritu). La teoría destaca que la enfermería no solo se basa en técnicas y procedimientos, sino en la relación de cuidado, compasión y ética profesional, lo que influye directamente en la calidad y desempeño de los enfermeros. Watson establece 10 principios o factores de cuidado (conocidos como Carative Factors o Caritas Processes), que al aplicarse correctamente pueden mejorar significativamente el desempeño profesional: (Ramírez, Santelices, Correa, & Vegenas, 2024).

La teoría de Watson influye en el desempeño profesional de enfermería de varias formas: (Ramírez, Santelices, Correa, & Vegenas, 2024).

- Mejora la calidad del cuidado: atención integral, empática y personalizada.
- Aumenta la satisfacción del paciente: relaciones de confianza, comunicación efectiva y apoyo emocional.
- Fortalece la resiliencia y bienestar del enfermero: reducción del estrés, burnout y fatiga emocional.

- Desarrolla habilidades profesionales: liderazgo, toma de decisiones, educación del paciente y trabajo en equipo.
- Promueve la ética y humanización: fomenta una práctica basada en valores, respeto y compasión.

La teoría de Watson propone que la evaluación del desempeño profesional de enfermería no se debe basar solo en la eficiencia técnica, sino en la capacidad de ofrecer un cuidado humano, ético y holístico. Esto implica que el profesionalismo de la enfermera es la combinación de competencia y cuidado, dando como resultado una atención de calidad y centrada en la persona (Ramírez, Santelices, Correa, & Vegenas, 2024)

Dimensiones

Desempeño de la tarea

Esta dimensión comprende dos tipos de conducta: intra rol, que son todas las acciones que el profesional realiza y que están directamente asociadas a las obligaciones de su cargo, y extra rol, que son todas aquellas acciones que el profesional realiza voluntariamente, más allá de sus funciones, demostrando compromiso y disposición para contribuir al equipo o la organización (Vargas B, 2022)

Desempeño contextual

En esta dimensión se consideran tres dimensiones fundamentales: el contexto social, el contexto psicológico y el contexto organizacional. Estos elementos abarcan tanto a las personas con las que el personal de enfermería se relaciona en su entorno cotidiano como a las

condiciones bajo las cuales lleva a cabo su labor, influyendo directamente en su experiencia profesional y en la calidad del cuidado que brinda (Vargas B., 2022)

Desempeño adaptativo

Entre los aspectos más importantes del trabajo de enfermería se destaca la capacidad de adaptación frente a los cambios que surgen constantemente en su entorno laboral. Estos cambios impactan directamente en su equilibrio emocional y bienestar psicológico, lo que hace esencial que las y los profesionales desarrollen fortaleza interna para enfrentar los desafíos que acompañan su ejercicio cotidiano (Vargas B., 2022)

Desempeño proactivo

Incluye elementos como la proactividad de la enfermera para optimizar su labor profesional y su visión hacia el futuro, la cual se refleja en distintas acciones orientadas a la formación continua y el desarrollo de sus competencias (Vargas B., 2022)

2.4.2. Bases filosóficas

El presente estudio se sustenta en los principios del enfoque positivista, que considera que la realidad es objetiva, medible y verificable a través de la observación y la experimentación. Desde una postura ontológica, se asume que el estrés laboral y el desempeño profesional son fenómenos reales y existentes de manera independiente del investigador, susceptibles de ser evaluados mediante indicadores cuantificables (Polit & Beck, 2021)

Epistemológicamente, el estudio adopta un conocimiento basado en hechos y evidencia, donde la relación entre las variables puede ser identificada y analizada de manera sistemática. Este enfoque ha evolucionado en el tiempo, pasando de la mera descripción de fenómenos a

investigaciones más complejas que buscan establecer asociaciones y patrones estadísticos, especialmente en el área de la salud y la gestión de recursos humanos (Polit & Beck, 2021)

En el contexto de la enfermería, este enfoque permite analizar objetivamente los niveles de estrés y su influencia en el desempeño, facilitando la aplicación de estrategias basadas en evidencia para mejorar el bienestar laboral y la eficiencia profesional. La reflexión filosófica subyacente indica que la realidad del estrés laboral puede ser comprendida y mitigada mediante el estudio sistemático de sus factores y efectos, destacando la importancia de la investigación cuantitativa para generar conocimiento práctico y aplicable.

2.4.3. Definición de términos básicos

Estrés laboral

La OMS (2021) define "el estrés laboral como una reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación".

Desempeño laboral

Viene a ser el conjunto de acciones y comportamientos y resultados observables en el individuo durante el ejercicio de sus funciones dentro de una organización (Zaragoza, Pineda, Salazar, & Silva, 2023). Este concepto integra un sistema orientado a la ejecución técnica de las responsabilidades asignadas, a la contribución del individuo al ecosistema de la institución y al éxito de las organizaciones, a través de sus dimensiones: desempeño de la tarea y desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo (Bautista, Cienfuegos, & Aquilar, 2020).

Desempeño profesional de enfermería

Es la capacidad del trabajador de salud en ser capaz de desempeñar roles asistenciales, docentes, de investigación, administrativos y otros específicos, en los contextos complejos donde interactúan diversos recursos y actores. Esta práctica profesional estará orientada por un compromiso social, basada en principios éticos y valores como el humanismo, la honestidad y la responsabilidad. En este sentido, el profesional es un agente de cambio que puede modificar el entorno en favor de la salud colectiva (Mejías & Borges, 2021).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025.

2.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño contextual del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.

2.5.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango
Estrés laboral	El estrés laboral es la respuesta física y emocional que ocurre cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del individuo para afrontarlas (OMS, 2020).	El estrés laboral será evaluado mediante la aplicación de un instrumento estandarizado y validado "El Nursing Stress Scale (NSS)" en sus dimensiones: Muerte y sufrimiento del paciente, conflictos con médicos, carga de trabajo, falta de preparación, falta de apoyo, incertidumbre sobre el tratamiento, pacientes y familiares difíciles	Muerte y sufrimiento del paciente.	Afección a la muerte	1-5	ORDINAL	Estrés bajo 34–68 Estrés moderado 69–102 Estrés alto 103–136
			Conflictos con médicos	Angustia Discusión con médicos Ignorados por los médicos	6-10		
			Carga de trabajo	Aumento de tareas Aumento de pacientes	11-16		
			Falta de preparación	Falta de capacitación Inseguridad	17-20		
			Falta de apoyo	Falta de valoración Falta de equipo	21-24		
			Incertidumbre sobre el tratamiento	Falta de claridad en el tratamiento	25- 28		
			Pacientes y familiares difíciles	Trato con pacientes /familiares agresivos. Comunicación difícil	29-34		

Desempeño profesional de enfermería	El desempeño profesional es el cumplimiento eficiente y responsable de las funciones y tareas asignadas en el trabajo, orientado a lograr los objetivos institucionales. (Hoffmann, 2024)	El desempeño laboral será evaluado mediante un cuestionario debidamente validado que incluye las siguientes dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo	Desempeño de la tarea	Cumplo mis tareas con precisión. Entrego trabajos sin errores.	1-5	ORDINAL	Bajo 20 – 46
			Desempeño contextual	Colaboro con mis colegas. Mantengo un buen ambiente laboral.	6-10		Regular 47 – 73
			Desempeño adaptativo	Cambios inesperados. Soluciones ante problemas.	11- 15		Elevado 74 – 100
			Desempeño proactivo	Anticipo problemas y actúo. Propongo mejoras en el trabajo.	16-20		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación, básica, tuvo como finalidad explicar, describir o comprender fenómenos, establecer relaciones entre variables y contribuir al marco teórico de una disciplina, sirviendo como base para futuras investigaciones aplicadas. (Hernández et al, 2018)

El nivel de investigación de este estudio fue correlacional, ya que buscó analizar la relación entre dos variables: el estrés laboral y el desempeño profesional de los profesionales de enfermería del Hospital de Chancay. Este tipo de investigación no manipuló las variables, sino que observa y mide la existencia, dirección y fuerza de la relación entre ellas. La finalidad fue determinar si los cambios en una variable se asocian con cambios en la otra, lo que permite identificar patrones y posibles asociaciones sin establecer causalidad. (Hernández et al, 2018)

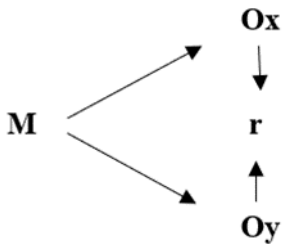
El enfoque fue cuantitativo, porque se basó en la recolección y análisis de datos numéricos con el objetivo de medir, comparar y analizar fenómenos de manera objetiva y precisa. Este enfoque utilizó herramientas estadísticas para obtener conclusiones basadas en datos que se pueden expresar en números, como porcentajes, promedios, frecuencias, entre otros. (Hernández et al, 2018)

El método, fue un estudio de corte transversal, tipo de diseño de investigación en el que se recopilaron datos de una población o muestra en un único punto en el tiempo o durante un período muy corto. Este tipo de estudio es utilizado para obtener una "fotografía" o una instantánea de las características o fenómenos de interés en un momento determinado. (Hernández et al, 2018).

Diseño de investigación no experimental en lo cual se observaron y analizaron los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin intervenir ni manipular las variables que está estudiando. A diferencia de los estudios experimentales, donde el investigador tiene control sobre las variables y puede establecer relaciones causales, en los diseños no experimentales el objetivo principal es describir, analizar o explorar las relaciones entre variables tal y como se presentan en la realidad, sin una manipulación directa. (Hernández et al, 2018).

El esquema es:

Dónde:



M : Muestra.

O_x: Estrés laboral

O_y: Desempeño profesional de enfermeria

R : Relación entre las variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estuvo conformado por un total de 120 profesionales de enfermería, la muestra será censal ya que se desea obtener datos relevantes.

3.2.2. Muestra

Muestra de tipo censal, es un tipo de muestreo en el cual se selecciona a toda la población de interés, es decir, no se realiza un muestreo en sentido estricto como en otros tipos de

investigación. En lugar de tomar una muestra representativa de la población, en el muestreo censal se recoge información de todos los miembros de la población disponible.

Criterios de selección de la muestra

Unidad de análisis: profesional de enfermería de un Hospital de Chancay, 2025. Las áreas son: Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Emergencia, Hospitalización Trauma Shock, Consultorios Externos, Servicios de Cirugía, Unidad de Monitoreo de Emergencias y Desastres (EMED Salud)

Criterio de inclusión

- Profesional de enfermería que acceda voluntariamente y firme el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que labore en ambos turnos (diurnos, nocturnos).
- Profesional de enfermería con diferentes tipos de contrato.

Criterio de exclusión

- Profesional de enfermería que no desee participar y no acepte firmar el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que se encuentre de descanso por periodo vacacional, descanso médico prolongado por enfermedad o maternidad.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnicas a emplear fue la encuesta, que es una herramienta de recolección de datos utilizada en la investigación para obtener información sobre las características, opiniones, comportamientos, creencias o actitudes de un grupo de personas. Se realiza mediante la

formulación de preguntas estructuradas, que pueden ser respondidas por los participantes de manera verbal, escrita, o incluso en formato digital. (Hernández et al, 2018).

3.3.1. Cuestionario para estrés laboral

El Nursing Stress Scale (NSS) original de 34 ítems fue creado por Pamela J. Gray-Toft y James G. Anderson en Estados Unidos, ha demostrado ser un instrumento válido y fiable para evaluar los factores de estrés laboral en el personal de enfermería, la versión española lo realizo Porcel, et al en el año 2020 (Porcel, y otros, 2020)

- ***Validez de contenido***: Los ítems fueron elaborados a partir de entrevistas con enfermeras/os hospitalarios, revisados por expertos en enfermería y psicometría, garantizando que representaran situaciones reales de estrés en el ámbito clínico (Porcel, y otros, 2020)
- ***Validez de constructo:*** Se comprobó que los ítems se agrupaban en 7 dimensiones coherentes con la teoría del estrés en enfermería (ej. carga de trabajo, conflictos, incertidumbre, pacientes difíciles) (Porcel, y otros, 2020).
- **Validez de criterio:** El puntaje del NSS mostró correlación significativa con medidas externas de estrés y burnout, confirmando que efectivamente mide la variable que se propone (Porcel, y otros, 2020),
- **Confiabilidad:** The Nursing Stress Scale en español ha demostrado buena confiabilidad de Alfa de Cronbach de ($\alpha = 0.83$ en RN; $\alpha = 0.79$ en LPN) y una alta correlación con la escala original (rho > 0.88), lo que la convierte en una herramienta válida y práctica para medir el estrés laboral en entornos hospitalarios (Porcel, y otros, 2020).

La escala consta de 34 ítems, cada uno evaluado en una escala tipo Likert de 4 puntos:

1 = Nunca, 2 = Ocasionalmente, 3 = Frecuentemente, 4 = Muy frecuentemente.

La puntuación total se obtiene sumando los valores de todos los ítems, dando un rango posible de 34 a 136 puntos.

Interpretación del puntaje:

- 34–68: Estrés bajo
- 69–102: Estrés moderado
- 103–136: Estrés alto

3.3.2. Cuestionario para desempeño profesional

El cuestionario de desempeño laboral se empeló para medir esta variable. López llevó a cabo este estudio en 2018, con un total de 20 preguntas distribuidas en cuatro. dimensiones de estudio: (1) rendimiento de la tarea (con cinco elementos); (2) actuación en el contexto;(3) Desempeño proactivo (con 5 ítem); (4) desempeño adaptativo (con 5 ítem); La escala de medición será ordinal: jamás (1), pocas veces (2), a veces (3) y muchas veces (4) y siempre (5). (Vargas, 2022).

Los niveles serán:

- Bajo 20 – 46
- Regular 47 – 73
- Elevado 74 – 100

- ***Validación:*** La validación la realizó López (2018) a través de juicio de expertos, quienes determinaron que es suficiente y aplicable, y el instrumento para medir el desempeño laboral lo elaboró López (2018), siendo suficiente y aplicable (Vargas, 2022).
- ***Confiabilidad:*** La confiabilidad fue realizada por López en el 2018, mediante la prueba de Alfa de Cronbach, para realizar la medición de la variable desempeño laboral obtuvo 0.881 (Vargas, 2022).

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta presencial, aplicando los instrumentos a la muestra censal conformada por los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Huaral. Previamente, se solicitó la autorización institucional correspondiente y se explicó a los participantes el propósito del estudio, garantizando la confidencialidad y el consentimiento informado.

La aplicación de los instrumentos se realizará en un solo momento, con un tiempo promedio de 45 a 60 minutos por participante. Posteriormente, los datos recolectados fueron revisados, codificados y organizados en una base de datos para su procesamiento estadístico mediante el programa SPSS versión 25.

Técnicas de análisis de datos

Análisis descriptivo

Para la descripción de las variables sociodemográficas y de estudio, se emplearon estadísticos descriptivos, que permitieron caracterizar a la población investigada:

- Tablas de frecuencia y porcentajes, para variables categóricas.
- Medidas de tendencia central: media, mediana y moda.
- Medidas de dispersión: desviación estándar y rango.
- Representación gráfica, mediante gráficos de barras e histogramas, para facilitar la interpretación de los resultados.

Prueba de normalidad

Antes de realizar el análisis inferencial, se aplicó una prueba de normalidad con el fin de determinar la distribución de los datos:

- Prueba de Shapiro-Wilk, debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50.
- Prueba de Kolmogorov-Smirnov, en caso de muestras mayores.

Esta prueba permitirá definir el uso del estadístico correlacional más adecuado.

Análisis inferencial

Para contrastar las hipótesis planteadas, se utilizaron pruebas inferenciales, considerando un nivel de significancia estadística de $\alpha = 0.05$ (95 % de confianza).

En caso de que los datos no presentaron distribución normal, se empleó la prueba de correlación de Spearman (Rho), por tratarse de variables medidas en escalas ordinales.

En este caso los datos presentaron distribución normal, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, adecuada para variables cuantitativas con distribución normal.

Asimismo, para las variables analizadas en categorías o baremos, se aplicó la prueba no paramétrica de Chi-cuadrado de Pearson, con la finalidad de determinar la existencia de asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1

Niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2025

Nivel de estrés laboral	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	18	15,0 %
Medio	36	30,0 %
Alto	66	55,0 %
Total	**120**	**100,0 %**

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio (*N* = 120).

Interpretación

En la tabla 1 se presentan los resultados descriptivos a la variable estrés laboral en el personal de enfermería (*N* = 120). Se observa que el nivel alto fue el predominante, alcanzando al 55,0% (n = 66) de la muestra estudiada. Por su parte, el nivel medio registró 30,0% (n=36) de los evaluados, mientras que el nivel bajo representó únicamente el 15,0% (n=18) y. Estos resultados indican que más de la mitad de los enfermeros experimenta un alto nivel de estrés laboral. Esta situación refleja la presencia de estresores significativos en el entorno laboral, constituyendo una condición de riesgo que requiere atención organizacional prioritaria para prevenir posibles efectos negativos en el bienestar y desempeño profesional y en la calidad de la atención al paciente.

Tabla 2

Niveles de estrés laboral según sus dimensiones de factores generadores de estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2025

Dimensión (Factores generadores de estrés)	Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muerte y sufrimiento del paciente	Bajo	16	13,3 %
	Medio	34	28,3 %
	Alto	70	58,4 %
	Total	**120**	**100,0 %**
Conflictos con médicos	Bajo	20	16,7 %
	Medio	38	31,6 %
	Alto	62	51,7 %
	Total	**120**	**100,0 %**
Carga de trabajo	Bajo	14	11,7 %
	Medio	30	25,0 %
	Alto	76	63,3 %
	Total	**120**	**100,0 %**
Falta de preparación	Bajo	22	18,3 %
	Medio	36	30,0 %
	Alto	62	51,7 %
	Total	**120**	**100,0 %**
Falta de apoyo	Bajo	18	15,0 %
	Medio	32	26,7 %
	Alto	70	58,3 %
	Total	**120**	**100,0 %**
Incertidumbre sobre el tratamiento	Bajo	19	15,8 %
	Medio	35	29,2 %
	Alto	66	55,0 %
	Total	**120**	**100,0 %**
Pacientes y familiares difíciles	Bajo	17	14,2 %
	Medio	37	30,8 %
	Alto	66	55,0 %
	Total	**120**	**100,0 %**

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio ($N = 120$).

Interpretación

La Tabla 2 presenta la distribución de los factores generadores de estrés según las dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital de Chancay (*N* = 120). En líneas generales, se evidencia un claro un predominio del nivel de estrés alto en la totalidad de los factores analizados, superando en todas las dimensiones valores superiores al 50% de la población estudiada.

Entre los principales factores generadores de tensión, la dimensión carga de trabajo registró la mayor prevalencia en la categoría de estrés alto con un 63,3 % (*n* = 76), consolidándose como el estresor de mayor impacto en el entorno hospitalario. Le siguieron en orden de relevancia la dimensiones muerte y sufrimiento del paciente, con un 58,4 % (*n* = 70) y falta de apoyo con un 58,3 % (*n* = 70). Asimismo, los factores asociados a incertidumbre sobre el tratamiento, así como la dimensión paciente y familiares difíciles generaron niveles altos de estrés en el 55,0 % (*n* = 66) de los profesionales evaluados, mientras que las dimensiones conflictos con médicos y falta de preparación alcanzaron un 51,7 % (*n* = 62) en esta misma categoría.

En contraste, el nivel de estrés bajo representó proporciones menores en todos los factores generadores, oscilando entre el 11,7 % (*n* =14) para la dimensión carga de trabajo y el 18,3 % (*n* = 22) para la falta de preparación. Estos hallazgos demuestran que la sobrecarga asistencial, el afrontamiento del sufrimiento humano y la percepción de un soporte institucional limitado constituyen los factores estresores determinantes que inciden negativamente en la salud ocupacional del profesional de enfermería.

Tabla 3

Niveles de desempeño profesional de los enfermeros en el Hospital de Chancay, 2025

Desempeño profesional	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	72	60,0 %
Medio	30	25,0 %
Alto	18	15,0 %
Total	**120**	**100,0 %**

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio (N = 120).

Interpretación

En la tabla 3, se describen los resultados correspondientes a la variable desempeño profesional de 120 enfermeros. Se observa una prevalencia del nivel de desempeño profesional bajo, el cual concentra el 60.0% (n = 72) de la muestra evaluada. Asimismo, el 25,0% (n=30) de los profesionales de enfermería presentan un nivel de desempeño profesional medio, mientras que 15,0% (n = 18) restante evidencian un nivel de desempeño profesional alto. Estos datos demuestran que más de la mitad de los profesionales de enfermería manifiesta un nivel bajo en la ejecución de sus funciones laborales. Esta situación pone de manifiesto una problemática crítica en el rendimiento del servicio, evidenciando la necesidad urgente de implementar programas de capacitación continua, fortalecimiento de competencias clave y planes de mejora en la gestión del talento humano para optimizar la calidad asistencial prestada en el establecimiento de salud.

Tabla 4

Distribución del profesional de enfermería según niveles de estrés laboral y desempeño profesional del Hospital de Chancay, 2025

ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL			
	Bajo	**Medio**	**Alto**	**Total**
	n (%)	**n (%)**	**n (%)**	**n (%)**
Bajo	**2** (11.1%)	**5** (27.8%)	**11** (61.1%)	**18** (100,0%)
Medio	**18** (50.0%)	**15** (41.7%)	**3** (8.3%)	**36** (100,0%)
Alto	**52** (78.8%)	**10** (15.2%)	**4** (6.1%)	**66** (100,0%)
Total	**72** (60.0%)	**30** (25.0%)	**18** (15.0%)	**120** (100,0%)

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio.

Interpretación

La Tabla 4, muestra la relación entre los niveles de estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del hospital en estudio durante el año 2025. Se observa que, de los 18 profesionales que presentaron un bajo nivel de estrés laboral, la mayoría (11; 61.1%) evidenció un alto desempeño profesional, mientras que 5 (27.8%) alcanzaron un desempeño medio y únicamente 2 (11.1%) presentaron un desempeño bajo.

En contraste, entre aquellos que sufren un nivel de estrés laboral alto (n = 66), representado por el 78,8% (n = 52) presentó un desempeño profesional bajo, y apenas un 6,1% (n = 4) logra mantener un desempeño alto.

Por su parte, un grupo con estrés medio (*n* = 36), predomina el desempeño bajo (50,0%; *n* = 18) y medio (41,7%; *n* = 15).

Tabla 5

Distribución del profesional de enfermería según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del Hospital de Chancay,2025

	DESEMPEÑO DE LA TAREA							
ESTRÉS LABORAL	**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Total**	
	Frecuencia (n)	**%**	**Frecuencia (n)**	**%**	**Frecuencia (n)**	**%**	**Frecuencia (n)**	**%**
Bajo	3	16.7%	5	27.8%	10	55.6%	18	100,0%
Medio	19	52.8%	14	38.9%	3	8.3%	36	100,0%
Alto	50	75.8%	11	16.7%	5	7.6%	66	100,0%
Total	72	60.0%	30	25.0%	18	15.0%	120	100,0%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio.

Interpretación

La Tabla 5 presenta los resultados correspondientes a la relación entre los niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea en los profesionales de enfermería del hospital en estudio durante el año 2025. Se observa que, de los 18 profesionales con bajo nivel de estrés laboral, la mayoría (10; 55.6%) registró un alto desempeño de la tarea, mientras que solo un 16,7% (*n* = 3) presentó un desempeño bajo.

En el grupo con estrés laboral medio (*n* = 36), predominó el desempeño de la tarea bajo, representado con un 52,8% (*n* = 19) de participantes, seguido de un 38.9% (n = 14) en el nivel.

Por su parte, en el grupo con estrés alto (n = 66), una mayoría considerable, 75.8% (*n* = 50) mostró un desempeño de la tarea bajo, mientras que apena un 7.6% (n = 5) evidenció un desempeño alto.

Tabla 6

Relación según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño contextual en profesionales de enfermería del Hospital de Chancay,2025

	DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
ESTRÉS	**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Total**	
LABORAL	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	**%**
Bajo	4	22,2%	4	22.2%	10	55.6%	18	100,0%
Medio	18	50.0%	15	41.7%	3	8.3%	36	100,0%
Alto	50	75.8%	11	16.7%	5	7.6%	66	100,0%
Total	72	60.0%	30	25.0%	18	15.0%	120	100,0%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio.

Interpretación

La Tabla 6 se presentan los resultados que representan la relación entre los niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño contextual en los profesionales de enfermería del Hospital de Chancay durante el año 2025. Se observa que, en el grupo de profesionales con bajo nivel de estrés laboral (n = 18), la mayoría (10; 55.6%) presentó un alto desempeño contextual, en tanto que las categorías de nivel medio y bajo registraron un 22.2% (*n* = 4) cada una.

En aquellos grupos que experimentan un estrés laboral medio (36 profesionales), la mitad del grupo (50,0%; *n* = 18) se ubicó en un desempeño contextual bajo, seguido por un 41.7% (*n* = 18) en el nivel medio.

Finalmente, entre los profesionales con alto nivel de estrés laboral (*n* = 66), tres cuartas partes (75.8%; n = 15) se ubicó en un desempeño contextual bajo, y únicamente el 7.6% (n = 5) evidenció un desempeño alto.

Tabla 7

Relación según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo en profesionales de enfermería del Hospital de Chancay, 2025

	Desempeño adaptativo							
Estrés laboral	**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Total**	
	Frecuencia	**%**	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	%
Bajo	3	16.7%	6	33.3%	9	50.0%	18	100,0%
Medio	20	55.6%	13	36.1%	3	8.3%	36	100,0%
Alto	49	74.2%	11	16.7%	6	9.1%	66	100,0%
Total	72	60.0%	30	25.0%	18	15.0%	120	100,0%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio.

Interpretación

La Tabla 7 presenta el cruce de variables entre los niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital en estudio durante el año 2025 (*N* = 120). En el grupo de bajo nivel de estrés laboral (*n* = 18), el 50.0% (*n* = 9) evidencia un alto

desempeño adaptativo, mientras que 33.3% (*n* = 6) un desempeño medio y solo un 16.7% (*n* = 3) un desempeño bajo.

Entre los profesionales que presentan un estrés laboral medio (*n* = 36), predomina la categoría de desempeño adaptativo bajo con un 55.6% (*n* = 20), seguido del nivel medio con un 36.1% (n = 13).

Entre los 66 profesionales con alto nivel de estrés laboral, la mayor proporción (49; 74.2%) presentó un desempeño adaptativo bajo, mientras que 11 (16.7%) alcanzaron un desempeño medio y solo 6 (9.1%) evidenciaron un desempeño alto.

Tabla 8

Relación según niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo en profesionales de enfermería del Hospital de Chancay, 2025

	DESEMPEÑO PROACTIVO							
ESTRÉS	**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Total**	
LABORAL	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	**%**	**Frecuencia**	**%**
Bajo	2	11.1%	6	33.3%	10	55.6%	18	100,0%
Medio	19	52.8%	14	38.9%	3	8.3%	36	100,0%
Alto	51	77.3%	10	15.2%	5	7.6%	66	100,0%
Total	72	60.0%	30	25.0%	18	15.0%	120	100,0%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del hospital en estudio.

Interpretación

En la Tabla 8 se presenta la relación entre los niveles de estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo del personal de enfermería del hospital en estudio durante el año 2025. Se observa que, de los 18 profesionales con bajo nivel de estrés laboral, la mayoría (10; 55.6%) registró un alto desempeño proactivo, mientras que 6 (33.3%) evidenciaron un desempeño medio y únicamente 2 (11.1%) un desempeño bajo.

En el grupo que experimentan estrés laboral medio, integrado por 36 profesionales, predominó el desempeño proactivo bajo, representado por 19 (52.8%) participantes, seguido de 14 evaluados (38.9%) con desempeño medio y solo 3 (8.3%) con desempeño alto.

Mientras que, entre los 66 profesionales con alto nivel de estrés laboral, la mayor proporción (51; 77.3%) presentó un desempeño proactivo bajo, mientras que 10 (15.2%) alcanzaron un desempeño medio y únicamente 5 (7.6%) evidenciaron un desempeño alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 9

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre el estrés laboral y el desempeño profesional (y sus dimensiones) del personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2025

Variables de estudio/dimensiones	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	Significancia (*p*-valor)	Decisión estadística
Estrés laboral – Desempeño profesional	-0,685	0,001	Se acepta la Hipótesis General (Correlación negativa moderada y significativa)
Estrés laboral – Desempeño de la tarea	-0,642	0,001	Se acepta la Hipótesis Específica 1 (Correlación negativa moderada-alta y significativa)
Estrés laboral – Desempeño contextual	-0,601	0,001	Se acepta la Hipótesis Específica 2 (Correlación negativa moderada-alta y significativa)
Estrés laboral – Desempeño adaptativo	-0,623	0,001	Se acepta la Hipótesis Específica 3 (Correlación negativa moderada-alta y significativa)
Estrés laboral – Desempeño proactivo	-0,587	0,001	Se acepta la Hipótesis Específica 4 (Correlación negativa moderada y significativa)

Nota. Procesamiento estadístico en SPSS v.26 a partir de los datos aplicados al profesional de enfermería ($N = 120$). Nivel de significancia $p < 0,05$.

Interpretación

En la Tabla 9 se presentan los resultados del análisis inferencial mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman para la contratación de la hipótesis general y específicas del estudio ($N = 120$).

Prueba de Hipótesis General:

Se halló una correlación negativa y altamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería ($Rho = -0{,}685$; $p < 0{,}001$). Al ser el valor p menor al nivel de significancia alfa establecido ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. Esto demuestra la existencia de una relación inversamente proporcional entre ambas variables: a mayores niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería, menor es su nivel de desempeño.

Prueba de Hipótesis Específicas:

1. **Dimensión Desempeño de la tarea (HE 1):** muestra una correlación negativa moderada-alta con el estrés laboral ($Rho = -0{,}642$; $p < 0{,}001$), lo que permite **aceptar la primera hipótesis específica**, indicando que la sobrecarga de estrés afecta directamente la eficacia de las tareas asistenciales técnicas.
2. **Dimensión Desempeño contextual (HE 2):** evidencia una relación inversa y significativa ($Rho = -0{,}601$; $p < 0{,}001$), por lo que **se acepta la segunda hipótesis específica**, confirmando que el estrés inhibe la cooperación, el apoyo entre pares y el clima organizacional.
3. **Dimensión Desempeño adaptativo (HE 3):** registra una correlación negativa considerable ($Rho = -0{,}623$; $p < 0{,}001$), **aceptándose la tercera hipótesis específica**,

lo que señala que mayores estresores reducen la flexibilidad y resolución frente a contingencias o cambios imprevistos.

4. **Dimensión Desempeño proactivo (HE 4):** presenta una asociación inversa significativa (*Rho* = -0,587; $p < 0,001$), fundamentando la **aceptación de la cuarta hipótesis específica**, lo que implica que la tensión en el trabajo mella la iniciativa individual y la capacidad de proponer mejorar en el servicio.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En relación con el objetivo general, los resultados del presente estudio evidenciaron que existe una relación inversamente proporcional (negativa) y significativa de magnitud considerable entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2025 (*Rho de Spearman* = -0,685; p = 0,001). Asimismo, el análisis descriptivo reveló una realidad crítica en el establecimiento de salud: el 55,0% (n = 66) de los enfermeros presentó un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 60,0% (n = 72) registró un nivel bajo de desempeño profesional. Estos resultados permiten inferir que, a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, disminuye el desempeño profesional de los enfermeros, afectando la capacidad para desarrollar sus funciones asistenciales, administrativas y organizacionales de manera eficiente. Al obtenerse un valor de significancia inferior al umbral crítico (α = 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Al contrastar estos hallazgos con la literatura internacional, se evidencia coincidencia con Mendoza y Haro (2024), quienes señalaron que la exposición prolongada a factores estresantes genera respuestas psicofisiológicas que deterioran la calidad del cuidado, la eficiencia laboral y el bienestar del profesional de enfermería. De igual manera, concuerda con Dueñas (2020), quien sostiene que factores como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento institucional y la desmotivación constituyen elementos que merman directamente la productividad y el desempeño del personal sanitario.

En el contexto nacional, la tendencia se replica de manera consistente. Los resultados concuerdan con Cuchilla et al. (2024), quienes demostraron una relación significativa con nuestras dimensiones, los factores generadores de estrés y el desempeño laboral del personal de salud, evidenciando que el incremento de las exigencias laborales afecta el cumplimiento eficiente de las funciones profesionales. De igual manera, Bustamante (2023) reportó una asociación significativa entre estrés laboral y desempeño profesional, demostrando que los profesionales sometidos a mayores demandas laborales presentan dificultades para mantener niveles adecuados de rendimiento. En el ámbito local, los hallazgos guardan simetría con las investigaciones de Gamarra y Arévalo (2023) y Obregón y Yumbada (2021), quienes identificaron relaciones significativas entre el estrés y el desempeño laboral, respaldando la premisa de que la-mitigación de los-de estresores laborales es condición indispensable para potenciar el desarrollo técnico y profesional del personal de enfermería.

Desde una perspectiva psicosocial y funcional, la explicación de este fenómeno en el Hospital de Chancay radica en que el estrés laboral crónico sobrepasa los mecanismos de afrontamiento del profesional de enfermería. El agotamiento emocional derivado de la alta presión asistencial reduce la reserva cognitiva y la energía psicofísica del profesional impactando negativamente en su atención al detalle, la velocidad de respuesta y la capacidad para ejecutar sus labores de orden asistencias y administrativa de manera eficaz.

Por el contrario, los resultados difieren de lo reportado por Ancallo et al. (2023), quienes no evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Esta diferencia puede explicarse por factores metodológicos y contextuales, tales como el tamaño de la muestra, las características particulares de los participantes, los instrumentos empleados y las condiciones organizacionales de los establecimientos de salud evaluados. En

el caso del Hospital de Chancay, la elevada proporción de enfermeros con estrés laboral alto podría estar relacionada con las exigencias asistenciales, la carga laboral, las responsabilidades propias del servicio hospitalario, falta de recursos e insuficiencia de soporte institucional que terminarían afectando directamente el desempeño del personal.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que existe una relación negativa moderada-alta y significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea (*Rho* = -0,642; *p* = 0,001). Estos hallazgos coinciden con Cabezas (2023), quien sostiene que el estrés laboral afecta los procesos cognitivos, la capacidad de concentración y la precisión en la ejecución de actividades. La explicación metodológica de este hallazgo sugiere que, ante niveles elevados de ansiedad y fatiga laboral, el enfermero disminuye su rendimiento operativo, comete errores u omisiones en el cumplimiento de protocolos y el cuidado directo del paciente.

En cuanto al segundo objetivo específico, se evidenció una relación negativa y significativa con la dimensión desempeño contextual (*Rho* = -0,601; *p* = 0,001). Estos hallazgos coinciden con Cuchilla et al. (2024), quienes señalaron que la presencia constante de estrés laboral puede reducir la disposición del profesional para participar activamente en actividades colaborativas y fortalecer el ambiente institucional. Este resultado desde el punto de vista clínico se explica porque el agotamiento ocupacional produce una respuesta de "autopreservación" o retraimiento social, donde una de sus consecuencias es la afectación de conductas adicionales al cumplimiento de funciones, como disminución de la empatía, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y su compromiso con la cultura organizacional.

Con referencia al tercer objetivo específico, la prueba estadística demostró una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo (*Rho* = -0,623; *p* = 0,001). Estos resultados se relacionan con lo planteado por Alimejad et al. (2023), quienes indican que niveles moderados de estrés pueden favorecer respuestas adaptativas; sin embargo, cuando el estrés alcanza niveles elevados, puede afectar la resiliencia, la flexibilidad cognitiva y la capacidad de respuesta del profesional. En la práctica hospitalaria evaluada, esto explica porqué el personal profesional de enfermería altamente estresado tiende a limitar su capacidad para adaptarse a cambios, nuevas exigencias y situaciones críticas dentro del entorno hospitalario.

Finalmente, en relación con el cuarto objetivo específico, se encontró una relación negativa y significativa con la dimensión desempeño proactivo (*Rho* = -0,587; *p* = 0,001). Este resultado respalda lo encontrado por López et al. (2024), quienes señalan que los ambientes laborales con menores niveles de estrés favorecen la autonomía profesional, la creatividad y la participación activa del personal sanitario. La sustentación de esta relación radica en que un enfermero sumido en mayores niveles de estrés carece de motivación intrínseca, presentan menor iniciativa, participación en propuestas de mejora continua y menor disposición para desarrollar acciones innovadoras dentro del servicio.

En consecuencia, los hallazgos del presente estudio permiten concluir que el estrés laboral constituye una variable asociada significativamente con el desempeño profesional y sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo en el personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2025. La presencia predominante de niveles altos de estrés laboral y niveles bajos de desempeño profesional evidencia la necesidad de diseñar e implementar estrategias institucionales

orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, gestión del clima laboral, fortalecimiento de la salud ocupacional, manejo adecuado de la carga laboral y promoción del bienestar del personal de enfermería, con la finalidad de mejorar la calidad del desempeño profesional y contribuir a una atención segura y eficiente del paciente.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. **Conclusiones**

Se determinó que existe una relación inversamente proporcional (negativa) y significativa de magnitud considerable entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2025 (*Rho de Spearman* = −0,685; *p* = 0,000). Esto indica que, a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, disminuye el nivel de desempeño profesional de los enfermeros evaluados. Esta asociación se sustenta en una realidad asistencial donde predominan los niveles altos de estrés (55,0 %) y niveles bajos de desempeño profesional (60,0 %); demostrando que el incremento de los factores estresantes en el entorno hospitalario inhibe y deteriora sustancialmente la capacidad operativa global del entorno.

Respecto a la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea, se encontró una correlación negativa moderada-alta y significativa (*Rho* = −0,642; *p* = 0,001). Se concluye que los mayores niveles de estrés laboral se relacionan con una disminución en la capacidad del personal de enfermería para cumplir adecuadamente con sus funciones y responsabilidades asignadas propias del puesto de trabajo.

En relación con el desempeño contextual, se obtuvo una correlación negativa moderada-alta y significativa con el estrés laboral (*Rho* = −0,601; *p* = 0,001). Ello indica que el incremento del estrés merma la conducta organizacional del profesional; reduciendo la empatía, el trabajo en equipo, el compromiso, la comunicación efectiva entre pares y la participación de forma activa de los enfermeros dentro del ambiente hospitalario.

Se estableció que existe una relación negativa moderada-alta y significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo (*Rho* = −0,623; p = 0,001). Se concluye que la

presencia sostenida de niveles elevados de estrés mella la resiliencia del enfermero; limitando su capacidad de adaptarse a cambios, contingencias inesperadas y exigencias del contexto hospitalario.

Finalmente, se evidenció una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y la dimensión de desempeño proactivo (*Rho* = −0,587; *p* = 0,001). Esto indica que un mayor nivel de estrés actúa como un factor represor que se asocia a una menor iniciativa, capacidad de anticipación y participación del personal en la mejora continua de los procesos laborales.

6.2. Recomendaciones

A la Dirección del Hospital de Chancay

Implementar de manera prioritaria un Programa Integral de Salud Mental Ocupacional y Manejo del Estrés, que contemple la optimización de cargas laborales, la atención psicológica especializada y la mejora del ambiente de trabajo. Se recomienda establecer como meta institucional una cobertura mínima del 80,0% del personal de enfermería en el primer semestre de ejecución, con el fin de mitigar los elevados niveles de estrés alto (55,0%) identificados en el estudio.

Apertura de canales formales y espacios de comunicación bidireccional y mesas de trabajo entre la alta dirección y el personal asistencial. Esta estrategia permitirá la identificación oportuna de factores generadores de estrés en los servicios hospitalarios de mayor demanda, promoviendo soluciones participativas que prevengan el deterioro del clima laboral y el rendimiento profesional.

Al Departamento de Enfermería

Diseñar y ejecutar un Plan Continuo de Capacitación en Habilidades Blandas, y Manejo del Cambio, priorizando módulos de inteligencia emocional, resiliencia y gestión del estrés en crisis. Esta intervención proveerá a los enfermeros de herramientas cognitivas-conductuales para fortalecer su desempeño adaptativo ante las demandas dinámicas y emergentes del entorno hospitalario.

Institucionalizar jornadas de integración laboral, sesiones de retroalimentación constructiva y grupos de soporte entre pares. Estas acciones buscan atenuar el estrés percibido y potenciar el desempeño contextual, favoreciendo el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el compromiso organizacional entre colegas.

Promover el establecimiento de círculos de innovación y mejora continua en los servicios asistenciales, otorgando autonomía supervisada al profesional de enfermería. Esta estrategia estimulará la iniciativa, la creatividad y la participación activa del profesional de enfermería en la optimización de procesos asistenciales, contrarrestando el efecto restrictivo que el estrés ejerce sobre su proactividad.

A los Profesionales de Enfermería

Adoptar conductas proactivas de autocuidado dentro y fuera de la jornada laboral, incorporando la práctica sistemática de pausas activas, técnicas de relajación guiada y hábitos de desconexión digital, asumiendo la prevención del estrés como una responsabilidad corresponsable en su ejercicio profesional.

Comprometerse y participar activamente en las evaluaciones periódicas de salud mental, programas de soporte emocional y capacitaciones técnicas promovidos por la institución, a fin de fortalecer las estrategias individuales de afrontamiento ante las exigencias del servicio hospitalario.

A futuros investigadores

Desarrollar investigaciones con diseños metodológicos de mayor alcance (explicativos-causales), y en muestras más amplias y en diversos establecimientos de salud de la región, con el propósito de evaluar la evolución temporal del estrés y su impacto en el desempeño.

Incorporar en las matrices de investigación variables complementarias como el síndrome de burnout (evaluado mediante instrumentos estandarizados como el Maslach Inventory – MBI), el clima organizacional, la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional, orientadas a estructurar modelos predictivos más robustos sobre el fenómeno estudiado.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5.1. Fuentes documentales

Alvarado. (2021). Estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19 en hospitales de Lima, Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13448/Estres_AlvaradoBegazo_Yohana.pdf

Ancalle, Pericona, E., & Simeon, A. (2023). Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrion, Huancayo, 2023 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Callao. Obtenido de https://repositorio.unac.edu.pe/item/5d4c11e9-999e-4f5c-9529-ce490cf084d5

Blanca, J. (2022). El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área COVID 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. [tesis para optar el grado de maestro en gestión de los servicios de salud]. Universidad César Vallejo, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Bustamante, R. (2023). Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD-Chota, 2023 [tesis para optar el grado de licenciado de enfermeria]. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6579

Cabezas, G. (2023). 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 magister en

gerencia hospitalaria]. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359

Chaguay, I. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021 [tesis para optar el grado de maestro en gestión de los servicios de salud]. Universidad César Vallejo, Ecuador. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/78610

Cuchilla, A., Marcos, Y., & Prieto, K. (2024). Factores estresores y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias, Hospital Regional de Pucallpa – 2023 (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. https://hdl.handle.net/20.500.13080/11117

Lopez, S., Palacios, J., & Carmen, S. (2024). Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima- 2024 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Callao, Lima. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_214384001da4a81a3db78649468b8f64?utm_source=chatgpt.com

Mamani, S. (2024). Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en una unidad de cuidados intensivos - Hospital Regional del Cusco, 2024 (Tesis de pregrado). Universidad María Auxiliadora. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMAI_60c4f535528c9ca1307541e5f1855eb9?utm_source=chatgpt.com

Vargas, B. (2022). Calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-EsSalud, 2022 [tesis de segunda

especialidad]. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.13053/7356

Sánchez, A (2023). Salud mental y desempeño laboral de los profesionales de enfermería (Tesis de licenciatura). Repositorio Institucional UNAC. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5522/Tesis%20Antonio%20S%C3%A1nchez.pdf?isAllowed=y&sequence=1

5.2. Fuentes bibliográficas

Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.

5.3. Fuentes hemerográficas

Aguilar, J., Fernández, A., & Gonzales, J. (2024). Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Carlos Ferrari, Huánuco, Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica, 42*(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2024000200003

Alinejad, V., Parizad, N., Almasi, L., Cheraghi, R., & M., P. .. (2023). Evaluación del estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeras iraníes: el efecto mediador de la inteligencia moral y emocional. *el efecto mediador de la inteligencia moral y emocional, 23*(1), 769. Obtenido de https://bmcpsychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-023-05277-8?utm_source=chatgpt.com

Alvarado, A. G., Venegas, l. u., & Salazar, A. M. (3 de 14 de 2023). Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. *Revista Cuidarte*, e3016. Obtenido de https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3016/2856

Andrade, L., Bustamante, J., Viris, S., & Noboa, C. (2023). Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Revista de ciencias de la salud [, 7*(14), 30–34. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000200041

Alsufyani, A. M., Aboshaiqah, A. E., Alshehri, F. A., & Alsufyani, Y. M. (2022). Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses. Journal of Nursing Scholarship, 54(6), 738–749. https://doi.org/10.1111/jnu.1279

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54–60. https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Revista Innova Educación, 3(2), 405–420. https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.02.008

Cabrera, C., & Juna, C. (2024). Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, y su influencia en la seguridad del paciente. *Enferm Glob, 23*(74), 446–471. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412024000200015

Calderón, G., & Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enferm, 37*(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

Caldichoury-Obando, N., et al. (2024). Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. Revista Colombiana de Psiquiatría. https://doi.org/10.1016/j.rcp.2024.04.008

Demir, Y., Dağ, E., Nal, B., Nal, M., y Bektaş, G. (2025). Determinantes del desempeño laboral de las enfermeras: la interacción del estrés ocupacional percibido, la seguridad psicológica y la fatiga digital. BMC Nursing, 24, Artículo 1443. https://doi.org/10.1186/s12912-025-04055-z

Dueña, s. F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [tesis para optar el grado de maestro en gestión de los servicios de salud].* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629

Comezaquira, A., Terán, G., & Quijada, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cubana Enfermer, 37*(4), 1–21. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009

Figueredo, N., & Ramírez, M. (2022). Cuidado humanizado en tiempos de incertidumbre. Enfermería. *Cuidados Humanizados, 11*(2), 34.37. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062022000201101

Gamarra, C., & Arévalo, M. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023. *Investigación e Innovación Revista Científica de Enfermería, 3*(3), 7-18. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/378454538_Estres_y_desempeno_laboral_en_el_personal_de_enfermeria_de_la_Clinica_San_Judas_Tadeo_Lima_-_2023

García, L., Pino, Y., & Ansoleaga, E. (2025). Prevalencia de síndromes relacionados con el estrés laboral en el trabajo en salud en Latinoamérica de 2019 a 2023. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 23*(1), 1679-4435. Obtenido de https://www.rbmt.org.br/details/3100/pt-BR/prevalencia-de-sindromes-relacionados-con-el-estres-laboral-en-el-trabajo-en-salud-en-latinoamerica-de-2019-a-2023?utm_source=chatgpt.com

García-González, M. F., Rodríguez-Plasencia, A., & Romero-Fernández, A. J. (2025). Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería: Revisión narrativa. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 9(esp. 1), 449-457. https://doi.org/10.35381/s.v.v9i1.4687

Getie, A., Ayenew, T., Amlak, B. T., Gedfew, M., Edmealem, A., y Kebede, W. M. (2025). Prevalencia mundial y factores contribuyentes del agotamiento en enfermeras: una revisión global de revisiones sistemáticas y metaanálisis. BMC Nursing, 24, Artículo 596. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03266-8

González, M., Rodríguez, A., & Romero, A. (2025). Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería: Revisión narrativa. Salud y Vida, 9(esp. 1), 449–457. https://doi.org/10.35381/s.v.v9i1.4687

Izadi, N., Saraie, M., Aminian, O., & Forouzan, N. (2023). Occupational stress and job performance among Iranian hospital nurses: A cross-sectional survey. Work, 74(4), 1437–1445. https://doi.org/10.3233/WOR-211015.

Liao, R. W., Yeh, M.-L., Lin, K.-C., & Wang, K.-Y. (2020). A hierarchical model of occupational burnout in nurses associated with job-induced stress, self-concept, and work environment. The Journal of Nursing Research, 28(2), e79. https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000348

Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. Cell Stress, 5(6), 76–85. https://doi.org/10.15698/cst2021.06.250

Mejías, Y., & Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas, 21*(1), 224–238. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224

Mendoza-Muñoz, J. A., & Haro-Zea, K. L. (2024). Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. Impulso, Revista De Administración, 4(7), 167-184. https://doi.org/10.59659/impulso.v.4i7.41

Marín Marín, D., & Soto, A. (2023). Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia. Horizonte Médico (Lima), 23(3), e2180. https://doi.org/10.24265/horizmed.2023.v23n3.07

Mikoka, O., Kan, S., & Yoshii, K. (2021). Componentes y resultados del estrés ocupacional en enfermeras: hallazgos de una revisión integradora. *Nursing Open, 8*(5), 2153–

2174. Obtenido de https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8363363/?utm_source=chatgpt.com

Morales, F., Ramírez, F., & Cruz, A. (2021). Actitudes del personal de enfermería ante la muerte de sus pacientes. *Revista Cuidarte, 12*(1), 2346-3414. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732021000100213

Obbarius, N., Fischer, F., Obbarius, A., Liegl, G., & Rose, M. (2021). A modified version of the transactional stress concept according to Lazarus and Folkman was confirmed in a psychosomatic inpatient sample. *Frontiers in Psychology, 12*(4), 77-87. doi: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.584333

Ordoñez, H., Almachi, D., Chela, G., & Guano, R. (2025). Conflictos y discriminación en el campo de la enfermería: una aproximación sistemática. *Revista InveCom, 5*(2), 2739-2263. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000202002

Quintana, G., Díaz, L., Chienda, T., Vela, R., Lama, R., & Alatrista, M. (2023). Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud del área de ginecología y obstetricia de un hospital peruano en el año 2023. *Revista de Obstetricia y Ginecología Venezolana, 84*(2), 148–154. Obtenido de https://ve.scielo.org/pdf/og/v84n2/0048-7732-og-84-02-148.pdf?utm_source=chatgpt.com

Quintana, L., Díaz, C., Chienda, P., Vela, J., Lama, R., & Alatrista, M. (2024). Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud del área de Ginecología y Obstetricia de un hospital peruano en el año 2023. *Rev Obstet Ginecol Venez, 84*(2), 48–54. Obtenido de https://ve.scielo.org/pdf/og/v84n2/0048-7732-og-84-02-148.pdf

Ramos , S., Arriagada, ., Díaz, ., & González, . T. (2023). Estrés laboral en el equipo de enfermería de las unidades de psiquiatría de un hospital de alta complejidad de Chile. *Revista Salud Uninorte, 39*(1), 59–79. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522023000100059

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Nogueda, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño laboral. Revisión literaria. COMMERCIUM PLUS, 5(1), 1–12. https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638

5.4. Fuentes electrónicas

Instituto Nacional de Salud Mental. (25 de Mayo de 2025). Día del Trabajo: INSM alerta sobre crisis de salud mental por precariedad laboral. Ministerio de Salud del Perú. Obtenido de https://www.gob.pe/institucion/insm/noticias/1159543-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-crisis-de-salud-mental-por-precariedad-laboral

Organización Mundial de la Salud. (25 de Abril de 2024). *Protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la salud y la atención [Departamento de personal de salud]*. Obtenido de https://www.who.int/news/item/25-04-2024-202404_protecthw_mentalhealth?utm_source=chatgpt.com

Organización Panamericana de la Salud. (2025, 30 de abril). Nuevo informe de la OPS revela que 14 países de las Américas enfrentan escasez de trabajadores de salud. https://www.paho.org/es/noticias/30-4-2025-nuevo-informe-ops-revela-que-14-paises-americas-enfrentan-escasez-trabajadores

Valderrama, M. S., Leal, P. G., & Caicedo, L. C. (2 de 20 de 2023). Factores de cuidado, experiencia a la luz de la teoría de Jean Watson. Obtenido de https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/3793/5509

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería de un Hospital de Huaral Huaral-2025.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay - 2025? **Problemas específicos** 1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025? 2. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño contextual del	**Objetivo general** Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay - 2025 **Objetivos específicos** 1. Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025. 2. Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño contextual del	**Hipótesis general** Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025. **Hipótesis específicas** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de la tarea del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño contextual del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.	Estrés laboral Desempeño profesional de enfermería	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño metodológico: No experimental, de corte transversal Población: 120 profesionales de enfermería de un Hospital de Chancay. Las áreas son: Unidad de Cuidados Intensivos

desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025? 3. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025? 4. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025?	desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025. 3. Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025. 4. Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.	Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño adaptativo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño proactivo del desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay, 2025.		(UCI), Emergencia, Hospitalización Trauma Shock, Consultorios Externos, Servicios de Cirugía, Unidad de Monitoreo de Emergencias y Desastres (EMED Salud) Muestra: Muestra censal

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Investigadores: Gonzales Rolando, Fresia Milagros; Huaman Cordova, Antonella
Título: Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025

Propósito del Estudio: Te invitamos a participar en un estudio llamado: Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Gonzales Rolando, Fresia Milagros; Huaman Cordova, Antonella. El propósito de este estudio es: Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos
Si decides participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

- Leerás con calma este documento para entender de qué trata el estudio.
- Responderás voluntariamente todas las preguntas de una encuesta.
- La encuesta durará aproximadamente entre 20 y 30 minutos.

Toda la información que brindes será confidencial y anónima, lo que significa que tu nombre no aparecerá en los resultados. Lo que respondas solo será usado para esta investigación, y nadie fuera del estudio podrá ver tus datos personales.

Riesgos
No hay ningún riesgo para ti. Solo se te pedirá que respondas un cuestionario.
Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, y puedes decidir no continuar en cualquier momento, sin que eso te cause ningún problema.

Beneficios
Al participar, podrás conocer los resultados del estudio de forma individual o grupal. Esta información podría ayudarte a entender mejores temas relacionados con tu salud y bienestar.

Costos e incentivos
No tendrás que pagar nada para participar en este estudio.
Tampoco recibirás dinero ni medicamentos por hacerlo.

Confidencialidad
Toda la información que brindes será tratada de forma confidencial. No se usará tu nombre, sino un código para que nadie sepa que tú participaste.
Si el estudio se publica, no aparecerán tus datos personales. Además, toda la información será guardada de manera segura y no se compartirá con personas ajenas al estudio.

Derechos del participante
Si en algún momento, mientras respondes el cuestionario, te sientes incómodo(a), tienes todo el derecho de dejar de participar o no responder algunas preguntas, y eso no te traerá ningún problema.
Si tienes alguna duda o necesitas ayuda, puedes comunicarte con la persona responsable del estudio, Gonzales Rolando, Fresia Milagros; Huaman Cordova, Antonella, al número 910995390-912041104.

Consentimiento informado (Enfermeros)

Yo acepto voluntariamente participar en este estudio. He entendido en qué consiste y lo que puede pasar durante mi participación. También sé que, si en algún momento ya no quiero seguir participando, puedo dejarlo sin que ocurra nada malo.

Recibiré una copia firmada de este consentimiento para tenerla conmigo.

_____	_____
Enfermero participante:	**Investigador**
Nombres:	**Nombres:**
DNI:	**DNI:**

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS PROFESIONAL EN ENFERMERÍA (NURSING STRESS SCALE - NSS)

INTRODUCCIÓN: Buenos días, somos las investigadoras Gonzales Rolando, Fresia Milagros; Huamán Cordova, Antonella, quienes estamos realizando un estudio titulado: Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en un Hospital de Chancay – 2025.

DATOS GENERALES:

Edad:

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a usted le parezca correcta.

1. Nunca
2. Rara vez
3. Algunas veces
4. Frecuentemente
5. Muy frecuentemente

DIMENSION 1: Muerte y sufrimiento del paciente	1	2	3	4	5
1. Ver morir a un paciente.					
2. Atender a un paciente que ha muerto recientemente.					
3. Ver sufrir a un paciente.					
4. Ver morir a un niño.					
5. Ver cómo un familiar reacciona ante la muerte de un paciente.					
DIMENSION 2: Conflictos con médicos					
6. Recibir órdenes contradictorias por parte de diferentes médicos.					

7. Sentirse incapaz de expresar opiniones al médico.					
8. Sentirse culpable por los errores del médico.					
9. Sentir que los médicos no valoran su opinión profesional.					
10. Tratar con médicos que no comunican claramente.					
DIMENSIÓN 3. Carga de trabajo					
11. Tener que trabajar horas extras.					
12. Tener mucho trabajo pendiente por falta de tiempo.					
13. Hacer tareas no relacionadas con la enfermería (p. ej., limpieza).					
14. Falta de personal para cubrir turnos.					
15. Hacer tareas que deberían hacer otros profesionales de salud.					
16. Trabajar con equipos defectuosos o materiales insuficientes.					
DIMENSIÓN 4. Falta de preparación					
17. No sentirse suficientemente preparado para tratar una emergencia.					
18. Atender un caso complejo sin apoyo adecuado.					
19. Sentir que no tiene formación suficiente para ciertos procedimientos.					
20. Falta de capacitación en nuevas tecnologías o tratamientos.					
DIMENSION 5: Falta de apoyo					

21. No recibir apoyo emocional por parte de colegas.					
22. No recibir retroalimentación de los supervisores.					
23. No poder hablar abiertamente sobre los problemas del trabajo.					
24. Sentir que no hay suficiente trabajo en equipo.					
DIMENSION 6: Incertidumbre sobre el tratamiento					
25. No saber qué hacer ante cambios repentinos en el estado del paciente.					
26. No recibir información clara sobre la evolución del paciente.					
27. Cambios constantes en los planes de tratamiento.					
28. Falta de coordinación entre diferentes servicios del hospital.					
DIMENSION 7: Pacientes y familiares difíciles					
29. Tratar con pacientes agresivos.					
30. Tratar con familiares exigentes o agresivos.					
31. Sentir que no puede satisfacer las demandas del paciente.					
32. Enfrentarse a quejas injustificadas.					
33. Ser cuestionado constantemente por los familiares.					
34. Sentir que los pacientes o sus familias no respetan su trabajo.					

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

DATOS GENERALES:

Edad:

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a usted le parezca correcta.

1= nunca | 2 =pocas veces | 3 = a veces | 4 = muchas veces | 5 = siempre

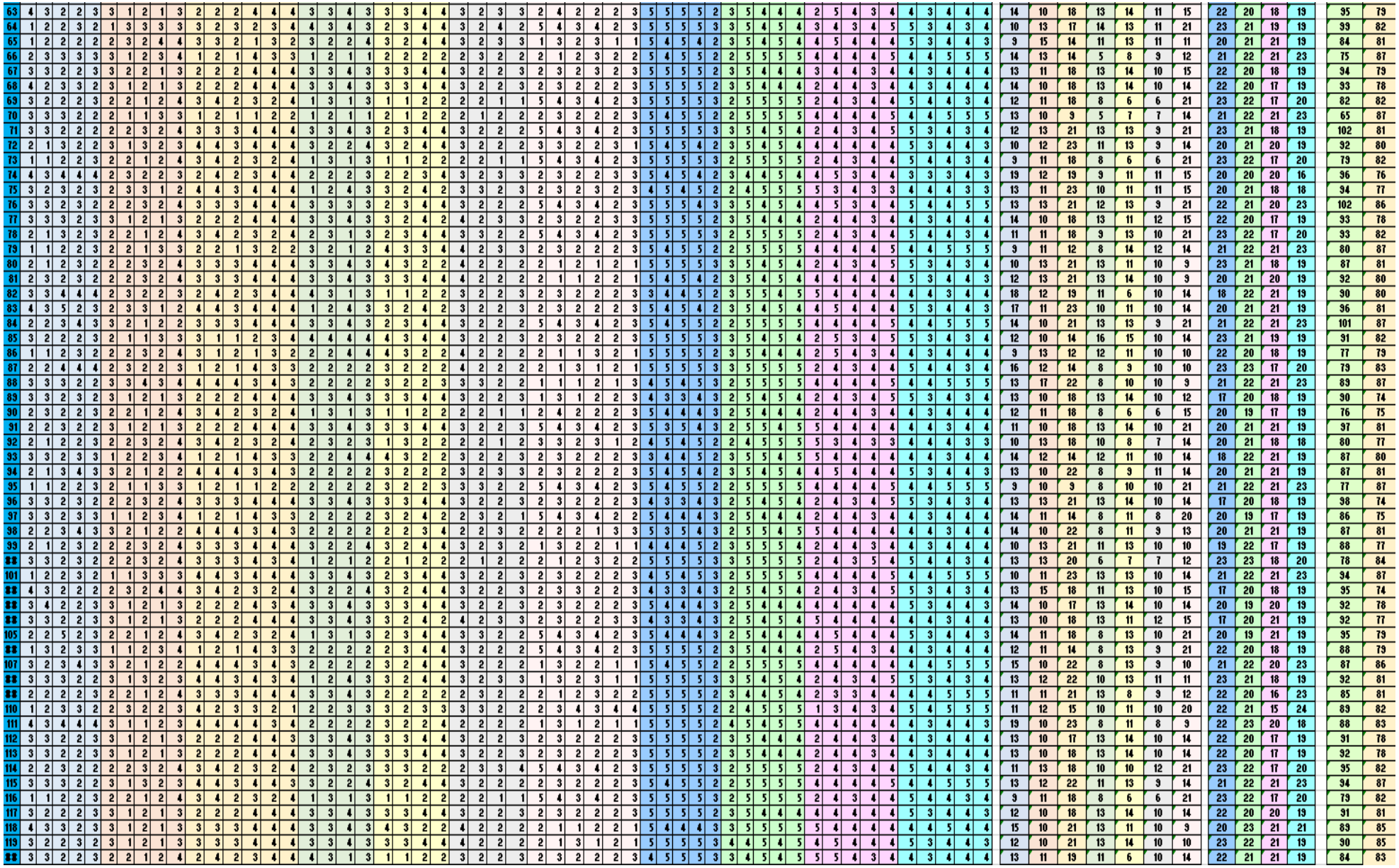
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	1	2	3	4	5
1. Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan.					
2. El trabajo asignado lo hago bien					
3. Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4. Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5. Puedo hacer varias cosas a la vez					
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6. Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7. Soy responsable con mis funciones					

8. Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9. Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10. Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11. Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12. Doy soluciones creativas a los problemas					
13. Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14. Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15. Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16. Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17. Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18. Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19. Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20. Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Anexo 4: Base de datos

N°	MUERTE Y SUFRIMIENTO DEL PACIENTE					CONFLICTOS CON MEDICOS					CARGA DE TRABAJO						FALTA DE PREPARACIÓN				FALTA DE APOYO				INCERTIDUMBRE SOBRE EL TRATAMIENTO				PACIENTES Y FAMILIARES DIFÍCILES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
1	4	4	4	4	4	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
3	3	2	5	2	3	2	2	1	2	4	3	4	2	3	2	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	5	4	3	4	2	3
4	1	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
5	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
6	4	3	2	4	4	3	1	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1
7	2	3	4	3	3	3	1	1	3	3	2	4	2	3	4	4	1	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3
8	3	4	5	2	4	3	2	1	2	4	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	1	3	5	4	3	4	1	3
9	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	1	3	4	3	4	2	1	2	4	3	3	2	4	2	3	2	1	1	2	3	3	4	2	1
10	2	4	2	4	5	3	1	1	1	3	3	4	2	3	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3
11	2	3	5	3	3	2	2	1	2	4	1	2	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	4	4	2	3	3	3	5	3	2	2	3	1
12	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
13	4	4	5	2	3	2	3	3	1	2	4	4	3	4	4	4	1	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	1	5	4	3	4	2	2
14	3	3	2	2	5	3	1	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	3	2	1	2	2	1	1	3
15	2	4	4	4	5	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3
16	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
17	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
18	3	2	5	2	3	2	2	1	2	4	3	4	2	3	2	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	5	4	3	4	2	3
19	1	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
20	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
21	2	4	5	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
22	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1
23	4	3	2	3	3	1	1	2	3	4	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1
24	1	2	3	4	3	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3
25	1	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
26	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
27	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
28	4	4	5	2	3	2	3	3	1	2	4	4	3	4	4	4	1	2	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
29	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
30	2	4	5	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
31	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1
32	4	3	2	3	3	1	1	2	3	4	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1
33	1	2	3	4	3	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3
34	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	1	1	5	4	3	4	2	3
35	4	4	4	4	4	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
36	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
37	3	2	5	2	3	2	2	1	2	4	3	4	2	3	2	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	5	4	3	4	2	3
38	1	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
39	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
40	4	3	2	4	4	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1
41	1	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
42	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
43	2	4	5	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
44	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1
45	4	3	2	3	3	2	1	2	3	4	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1
46	1	2	3	4	3	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3
47	1	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
48	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
49	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
50	4	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
51	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
52	3	2	5	2	3	2	2	1	2	4	3	4	2	3	2	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	5	4	3	4	2	3
53	1	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
54	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	2	3
55	4	3	5	2	4	1	3	3	1	2	4	4	3	4	4	4	1	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	1	5	4	3	4	2	2
56	3	3	2	2	5	3	1	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	3	2	1	2	2	1	1	3
57	2	4	4	4	5	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3
58	4	3	3	4	2	3	1	1	3	3	4	2	2	4	3	4	4	2	1	2	3	3	2	4	4	2	1	2	5	4	3	4	3	1
59	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	1	3	4	2	3
60	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
61	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
62	2	3	4	4	4	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3

N°	DESEMPEÑO DE LA TAREA					DESEMPEÑO CONTEXTUAL					DESEMPEÑO ADAPTATIVO					DESEMPEÑO PRACTIVO					SUMAS							SUMAS				SUMAS	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5	V1D6	V1D7	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V1	V2
1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	20	10	24	8	11	8	7	24	23	20	18	88	85
2	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	12	10	18	13	14	10	14	22	20	17	19	91	78
3	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	15	11	18	8	6	6	21	23	22	17	20	85	82
4	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	11	10	9	5	7	7	11	21	22	21	23	60	87
5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	18	19	102	81
6	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	17	10	23	11	13	9	10	20	21	20	19	93	80
7	4	4	4	5	2	3	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	15	11	19	10	11	10	10	19	22	17	19	86	77
8	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	18	12	9	9	11	9	20	23	23	17	20	88	83
9	4	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	19	10	17	10	11	7	15	21	22	21	23	89	87
10	4	3	3	4	3	2	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	17	9	18	5	7	9	10	17	20	18	19	75	74
11	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	16	11	9	9	13	11	16	20	19	17	19	85	75
12	5	3	5	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	13	12	13	9	11	9	15	20	21	21	19	94	81
13	3	4	4	5	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	18	11	23	10	11	8	20	18	22	21	19	101	80
14	4	3	5	5	2	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	15	12	18	9	11	8	10	19	21	20	18	83	78
15	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	19	11	9	5	7	7	15	20	23	20	23	73	86
16	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	20	11	24	8	11	8	7	23	23	20	18	89	84
17	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	12	10	18	13	14	10	14	22	20	17	19	91	78
18	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	15	11	18	8	6	6	21	23	22	17	20	85	82
19	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	11	10	9	5	7	7	11	21	22	21	23	60	87
20	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	18	19	102	81
21	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	16	11	14	16	15	10	14	22	20	17	19	96	78
22	1	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	13	15	12	12	11	10	8	18	22	21	19	81	80
23	1	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15	11	14	8	9	10	8	19	22	21	19	75	81
24	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	13	10	22	8	10	10	9	22	22	20	18	82	82
25	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	11	10	9	5	7	7	11	21	22	20	23	60	86
26	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	18	19	102	81
27	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	19	12	19	9	11	10	14	22	20	16	23	94	81
28	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	1	3	4	3	4	5	4	4	5	5	18	11	23	10	11	10	14	22	21	15	23	97	81
29	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	18	19	102	81
30	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	16	11	14	16	15	10	14	22	20	17	19	96	78
31	1	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	13	15	12	12	11	10	8	19	22	21	19	81	81
32	1	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15	11	14	8	9	10	8	19	22	21	19	75	81
33	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	13	10	22	8	10	10	9	22	22	20	18	82	82
34	5	4	5	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	12	10	17	14	11	6	21	21	19	21	18	91	79
35	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	20	10	24	8	11	8	7	22	23	20	18	88	83
36	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	12	10	18	13	14	10	14	22	20	17	19	91	78
37	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	15	11	18	8	6	6	21	23	22	17	20	85	82
38	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	11	10	9	5	7	7	11	21	22	21	23	60	87
39	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	18	19	102	81
40	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	17	11	23	11	13	9	10	20	21	21	19	94	81
41	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	11	12	9	5	7	7	11	21	22	21	23	62	87
42	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	5	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	19	19	102	82
43	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	16	11	14	16	15	10	14	22	20	18	19	96	79
44	1	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	13	15	12	12	11	10	8	18	22	21	19	81	80
45	1	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	15	12	14	8	9	10	8	19	22	22	19	76	82
46	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	13	10	22	8	10	10	9	22	22	20	18	82	82
47	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	11	11	9	5	7	7	11	21	22	20	23	61	86
48	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	18	19	102	81
49	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	19	12	19	9	11	10	14	22	20	16	23	94	81
50	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	20	11	24	8	11	8	7	24	23	20	18	89	85
51	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	12	10	18	13	14	10	14	22	20	18	19	91	79
52	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	15	11	18	8	6	6	21	23	22	17	20	85	82
53	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	11	12	9	5	7	7	11	21	22	21	23	62	87
54	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	2	5	3	4	5	5	3	4	3	4	12	13	21	13	13	9	21	23	21	19	19	102	82
55	3	4	4	5	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	18	10	23	10	11	8	20	18	22	21	19	100	80
56	4	3	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	15	12	18	9	11	8	10	19	21	21	18	83	79
57	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	19	11	9	5	7	7	15	20	23	21	23	73	87
58	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	16	11	19	9	12	9	20	23	22	20	18	96	83
59	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	15	13	19	14	12	12	15	22	21	21	19	100	83
60	1	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	5	13	15	12	12	11	10	9	19	22	22	20	82	83
61	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	18	12	19	10	12	10	14	22	20	16	23	95	81
62	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	17	10	24	10	12	8	12	24	23	20	18	93	85



Anexo 5: Solicitud de permiso

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Unidad de Grados y Títulos

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL DE CHANCAY "Dr. Hidalgo Atoche López"
MESA DE PARTES DIR. EJECUTIVA
08 JUN. 2026
HORA 3:45 pm N° DE REGISTRO
REGISTRADOR

Huacho, 03 de junio 2026

CARTA N°0021-2026-UGyT/FMH-UNJFSC
Dr. Carlos Alberto Pau Dulanto
Director del Hospital de Chancay "Dr. Hidalgo Atoche López"
Presente. –

Es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y expresarle que las tesistas: **FRESIA MILAGROS GONZALES ROLANDO** con DNI **72313109** y **ANTONELLA HUAMAN CORDOVA** con DNI **76949466**, bachilleres de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho, desarrolla el siguiente trabajo titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHANCAY – 2025"**

Por lo que solicitamos a Ud. se le concedan, facilidades para la realizar recolección de datos en el Hospital que usted dirige, consideramos que la investigación es nuestra mejor arma para mejorar la calidad de vida de las personas.

Agradeciendo la atención al presente, así como su contribución en la investigación y apoyo para exponer la realidad socio sanitaria de nuestra región, quedo de usted.

Atentamente;

UNJFSC "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
M.C. Miriam Milagros Noreña Lucho
JEFA DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS

MMNL/mfga
C.c.: Archivo

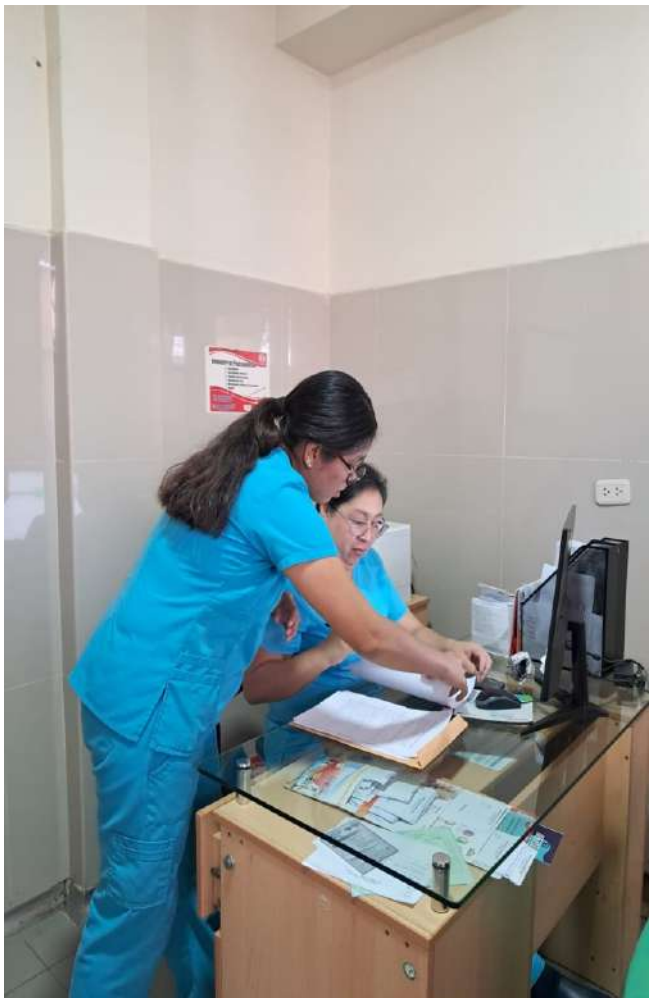
Asimismo, Declaro conocer la Directiva N° 001-2020-UPyR (R.R. 0001-2020-UNJFSC) sobre Uso del Servicio de Correo electrónico Institucional y las Disposiciones dadas sobre Envío Virtual, Recepción y Trámite de Documentos; por lo que AUTORIZO se me NOTIFIQUE o remita cualquier información sobre el presente documento o expediente al correo electrónico institucional: gyt.fmedicina@unjfsc.edu.pe; comprometiéndome a revisar diariamente el contenido de las bandejas de entradas de dicho correo institucional y en el acto enviar LA CONFIRMACIÓN de RECIBIDO CONFORME.

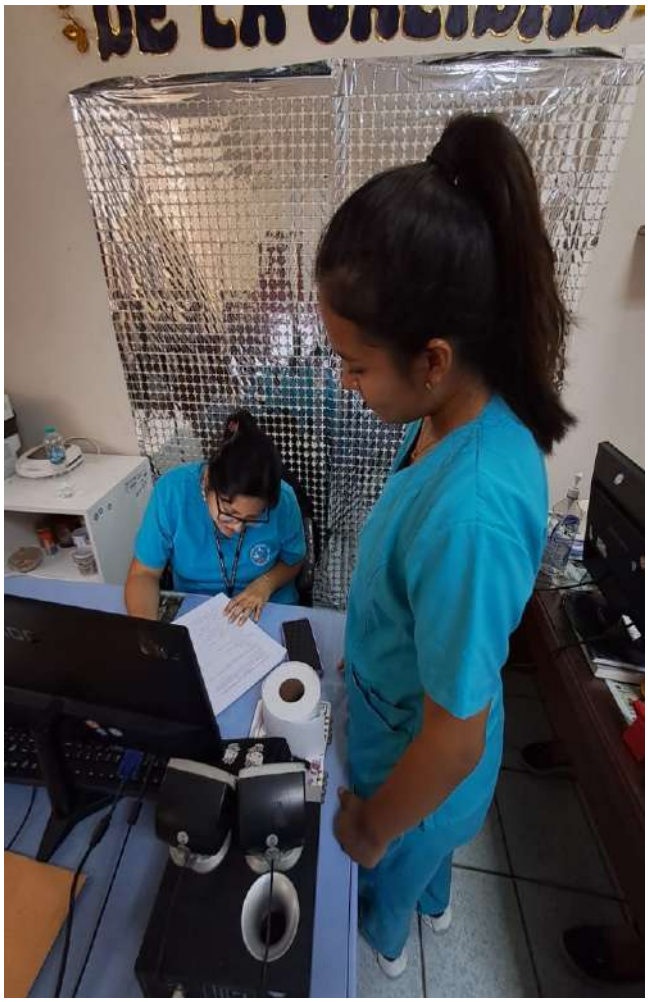
Anexo 6: Aplicación de las encuestas







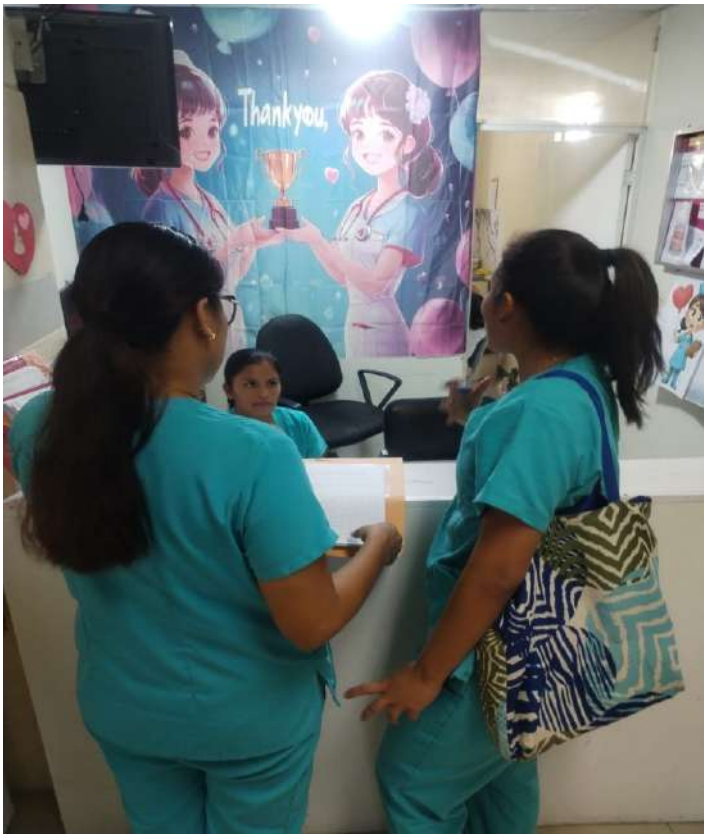







3
DR. AVILA


VACACIONES
CONSULTORIOS
ESTRATEGIAS


Thankyou,


TAMIZAJE NEONATAL
"Una prueba sencilla que salva la vida del bebé"


EMERGENCIA