

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Estrés laboral relacionado al desempeño profesional de los  
enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Enfermería**

**Autoras:**

**Bach. Rolinda HERMITAÑO OSORIO**

**Bach. Yeraldin Nayely SANTIAGO ALARCON**

**Asesor:**

**Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA**

**Cerro de Pasco - Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Estrés laboral relacionado al desempeño profesional de los  
enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado.**

---

**Dr. Javier SOLIS CONDOR  
PRESIDENTE**

---

**Dra. Elda Nelly MOYA MÁLAGA  
MIEMBRO**

---

**Mg. Cesar Ivon TARAZONA MEJORADA  
MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Unidad de Investigación**

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 056-2025**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**HERMITAÑO OSORIO Rolinda  
SANTIAGO ALARCON Yeraldin Nayely**  
Escuela de Formación Profesional  
**ENFERMERIA**  
Tesis

**“Estrés laboral relacionado al desempeño profesional de los enfermeros  
del Hospital ESSALUD II Pasco 2023”**

Asesor:

***Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA***

Índice de Similitud: 7%

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 17 de octubre del 2025



**Dra. Elsa Lourdes PAITA HUATA**  
Directora de la Unidad de Investigación  
Facultad de Ciencias de la Salud

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante, por enseñarme a afrontar las adversidades, sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más gracias por inculcarnos en nosotros el ejemplo de esfuerzo y valentía de no temer las adversidades porque Dios siempre con nosotros.

A mi hija Dayanna Ashley quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ella.

**ATTE. Rolinda HERMITAÑO OSORIO.**

A Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza por llenarme de bendiciones y por todas las oportunidades que me brinda día a día.

A mi Papá, que desde el cielo ilumina mi vida, cada meta alcanzada está dedicada a ti, con el firme deseo de hacerte sentir orgulloso, siempre recordare cada esfuerzo tuyo para poder verme cada día mejor y tu seguimiento constante en mis estudios cuando estuviste en vida.

A mi Mamá por todas sus exigencias constantes, porque nunca dejaste de apostar en mi cuando iniciaba este camino arduo en mi carrera, por tu confianza, por todos tus sacrificios y por siempre impulsarme a seguir superándome.

A mi hermano Maycol por ser el mejor regalo que mis padres me dieron, anhelo que tus metas y logros sean siempre mejores que los míos y nunca olvides que tu hermana estará siempre para ti.

**ATTE. Yeraldin Nayely SANTIAGO ALARCON**

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la escuela profesional de Enfermería de la "Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión " por los conocimientos transmitidos que nos sirven en el transcurso de nuestras vidas profesionales.

A nuestro maestro y asesor Mg. Glenn Rosas Usuriaga por el asesoramiento, apoyo y facilidades en la elaboración, ejecución y culminación de esta tesis y por impulsar el desarrollo en nuestra formación profesional.

A todos nuestros familiares que de manera desinteresada han contribuido para el logro en la culminación de este trabajo.

Yeraldin y Rolinda

## **RESUMEN**

Esta indagación tiene por **objetivo** determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2024.

**Metodología:** la investigación es de **tipo** aplicada de un **enfoque** cuantitativo, y de nivel correlacional. De **diseño** no experimental de corte transaccional. Para el **recojo de datos**, se usó **técnica** de la encuesta, por lo que se aplicó de dos cuestionarios de forma presencial.

La **población** fue compuesta por 100 enfermeros(as) y con una **muestra** de 100 especialistas haciendo uso de un muestreo por conveniencia.

Los **resultados** indican que los enfermeros tienen un estrés medio del 61%, y el 57% presenta un desempeño de nivel medio. El 14% que presenta estrés bajo, de las cuales el 8% tiene un desempeño alto. El estrés alto afecta al 25% de los encuestados, siendo más frecuente en un 16% con bajo desempeño profesional. A mayor estrés, el rendimiento tiende a disminuir. De igual manera se consiguió una asociación negativa de  $Rho = -0.732$  y  $p = 0.000$ , indicando una conexión significativa entre las dos variables. Por ello se afirma que hay una conexión inversa de las variables en los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. Mayor estrés ocupacional, menor rendimiento profesional.

**En conclusión**, los enfermeros (as) que tiene que tienen un elevado grado de estrés tienden tener un bajo rendimiento

**Palabras clave:** salud mental, comportamientos.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the relationship between work stress and the professional performance of nurses at EsSalud II Hospital – Pasco 2024.

**Methodology:** This is an applied study with a quantitative approach and a correlational level. It is a non-experimental, transactional design. Data was collected using a survey technique, with two questionnaires administered in person.

The population consisted of 100 nurses, with a sample of 100 nurses using convenience sampling.

The results indicate that nurses have an average stress level of 61%, and 57% have average performance. Fourteen percent have low stress, of which 8% have high performance. High stress affects 25% of respondents, being more frequent in 16% with low professional performance. The higher the stress, the lower the performance tends to be. Similarly, a negative Spearman's correlation of  $\rho = -0.732$  and  $p = 0.000$  was obtained, indicating a significant connection between the two variables. Therefore, it is stated that there is an inverse connection between occupational stress and the performance of nurses at EsSalud II Hospital – Pasco. Higher occupational stress leads to lower professional performance.

In conclusion, nurses who have high levels of stress tend to have low performance.

**Keywords:** stress, physical health, mental health, behaviors, coping.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de indagación estudia dos temas siendo el estrés ocupacional en enfermeras que define como un grupo de reacciones corporales que alistan el cuerpo para la acción. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo sostiene que el estrés laboral, además de la reacción corporal, es emocional provocada por los requerimientos percibidos, a los recursos y destrezas del ser humano para confrontarlas (1). En el ámbito del trabajo, se destaca que uno de los pilares esenciales es la psicología del desempeño y la determinación de propósitos, que estimulan la conducta y potencia el rendimiento, pues permite al individuo concentrar sus energías en objetivos desafiantes (2).

En Perú, los mecanismos que desvalorizan la enfermería incluyen condiciones laborales ignoradas por la sociedad, empleadores y pacientes. Las enfermeras se topan con entornos laborales agobiantes al cumplir con las exigencias de los pacientes, las exigencias de jefes, médicos, el sistema sanitario y sus seres queridos, la falta de descanso y la rutina. Más allá de los retos y obligaciones que las enfermeras enfrentan en su existencia cotidiana, también se dedican a resolver en su ámbito personal. Requiere óptimas condiciones laborales para mejorar el desempeño de enfermeras/os. “Las enfermeras tienen dificultades para satisfacer las demandas de sus enfermos si no se compensan sus propias necesidades”. Las enfermeras se motivan para mejorar sus ocupaciones por dinero y conocimiento (3).

El estrés ocupacional se ha vuelto en un obstáculo socio – productivo evidenciado en el Hospital II Pasco – EsSalud, afectando principalmente a los especialistas de enfermería, quienes enfrentan una constante presión en el acatamiento de sus funciones. El estrés se manifiesta mediante diversos aspectos que pueden impactar directamente en su rendimiento profesional.

En el ambiente específico del Hospital Essalud II Pasco, se observa que, en cuanto al factor físico, la sobrecarga laboral, los turnos prolongados y la deficiente infraestructura generan fatiga y agotamiento, disminuyendo la capacidad de respuesta

del personal. Mientras que el psicológico, los enfermeros enfrentan ansiedad, presión emocional y frustración, factores que afectan su concentración, elección de decisiones y calidad en la atención al paciente. En cuanto a lo social, se observa deterioro en las relaciones interpersonales, comunicación deficiente y conflictos laborales, lo que impacta negativamente en el trabajo en equipo y en el clima organizacional.

Es por esta situación, es necesario identificar cómo estas dimensiones del estrés ocupacional influyen en la eficiencia de los enfermeros, para poder sugerir tácticas que mejoren su bienestar y al mejoramiento del servicio de salud.

En este trabajo de indagación se realizó con la toma de dos cuestionarios a las enfermeras del Hospital Essalud II Pasco, la muestra fue compuesta por 100 enfermeras cuales fueron escogidas por conveniencia que se caracteriza por usar a toda la población debido a que esta es pequeña. Por lo que la población de 100 enfermeras siendo la indagación del nivel correlacional y de tipo aplicada.

Tenemos como objetivo general, determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco.

Y en cuanto a los objetivos específicos se buscó determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y el desempeño profesional de los enfermeros; determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros y determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor social y el desempeño profesional de los enfermeros.

El informe se presentará en cuatro partes. Comienza con la introducción, seguida del Primer capítulo – Problema de Investigación que contiene la el planteamiento del problema, delimitaciones, como también se consideró la delimitación del problema en el que se detallan el problema general y específicos, de igual manera se presenta los objetivos, tanto general como específicos y finalizar con este capítulo se consideró las justificaciones y limitaciones.

Seguida del Segundo capítulo – Marco teórico, se consideraron, los antecedentes tanto internacionales, nacionales, y locales, continuado con las bases teóricas, la definición de términos, y la hipótesis general y específicos, la identificación de variables y su conceptualización operacional de estas presentadas en la operacionalización.

Después en el Tercera capítulo – Metodología y Técnicas de Investigación, se abordó la determinación del tipo, el método usado, el diseño investigativo. Se abordo la identificación de la muestra y población, las técnicas e instrumentos, el tratamiento de la data, la validación y fiabilidad de los instrumentos, y los aspectos éticos.

En el Cuarto capítulo – Resultado y Discusión; se detalla el relato del estudio de campo, se despliega el análisis e interpretación de los hallazgos, utilizando tablas estadísticas; se analizan hipótesis y, por último, se discuten los hallazgos. Finalmente, se incluye la bibliografía, los anexos, la matriz de consistencia, los instrumentos, ficha de validación y fiabilidad de los instrumentos.

## **ÍNDICE**

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

ÍNDICE

### **CAPITULO I**

#### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	4
1.2.1.	Delimitación espacial .....	4
1.2.2.	Delimitación temporal .....	4
1.2.3.	Delimitación social .....	4
1.2.4.	Delimitación de variables .....	4
1.3.	Formulación del problema.....	5
1.3.1.	Problema general .....	5
1.3.2.	Problemas específicos.....	5
1.4.	Formulación de objetivos .....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos.....	5
1.5.	Justificación de la investigación .....	6
1.5.1.	Justificación teórica .....	6
1.5.2.	Justificación práctica.....	6
1.5.3.	Justificación metodológica .....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	7
1.6.1.	Limitante teórica .....	7
1.6.2.	Limitante temporal .....	7

1.6.3. Limitante espacial .....	7
---------------------------------	---

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

2.1. Antecedentes de estudio.....	8
2.2. Bases teóricas – científicas .....	14
2.2.1. Estrés Laboral.....	14
2.2.2. Desempeño profesional .....	20
2.3. Definición de términos básicos.....	25
2.4. Formulación de hipótesis .....	25
2.4.1. Hipótesis general .....	25
2.4.2. Hipótesis específicas .....	26
2.5. Identificación de variables .....	26
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	27

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

3.1. Tipo de investigación.....	29
3.2. Nivel de Investigación .....	29
3.3. Métodos de investigación.....	29
3.4. Diseño de investigación .....	29
3.5. Población y muestra.....	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.6.1. Cuestionario de Estrés Laboral.....	31
3.6.2. Cuestionario de Desempeño Profesional.....	31
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	32
3.8. Técnicas de procesamientos y análisis de datos.....	32
3.9. Tratamiento estadístico .....	32
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	33

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	34
4.3. Prueba de hipótesis .....	39
4.4. Discusión de resultados .....	42

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Estrés laboral según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	34
<b>Tabla 2.</b> Estrés en el factor físico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	35
<b>Tabla 3.</b> Estrés en el factor psicológico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	37
<b>Tabla 4.</b> Estrés en el factor social según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	38
<b>Tabla 5.</b> Relación entre el Estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	39
<b>Tabla 6.</b> Relación entre el factor físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	40
<b>Tabla 7.</b> Relación entre el factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	41
<b>Tabla 8.</b> Relación entre el factor social y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	42

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Estrés laboral según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	35
<b>Gráfico 2.</b> Estrés en el factor físico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	36
<b>Gráfico 3.</b> Estrés en el factor psicológico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	38
<b>Gráfico 4.</b> Estrés en el factor social según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 .....	39

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) (4) cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todos los empleados tienen el privilegio de disfrutar de un entorno laboral protegido y saludable. La labor puede salvaguardar la mente. El trabajo digno sostiene el bienestar emocional y brinda. Se calcula que por año se desvanecen 12 mil millones de jornadas de trabajo por la depresión y la ansiedad, costando US\$ 1 billón en disminución de la productividad.

En 2022, el Instituto de Salud McKinsey encuestó a casi 15.000 empleados y 1.000 responsables de RR.HH. en 15 países, incluyendo India, Japón, Australia y China. El estudio también recopiló datos demográficos sobre la industria y el nivel de los encuestados. Hallazgos globales muestran síntomas persistentes de angustia, depresión y ansiedad. Uno de cada cuatro encuestados reporta agotamiento. Se preguntó a los encuestados sobre los factores contribuyentes. En 15 países, la conducta dañina en el trabajo fue el principal predictor de agotamiento e intención de abandonar, representando más del 60 % de la variación explicada. En los hallazgos positivos (como “compromiso laboral”, “satisfacción laboral” y “defensa de la organización”), la

incidencia de los aspectos valorados estuvo más distribuido: “inclusión y pertenencia”, “entorno de crecimiento favorable”, “trabajo sostenible” y “ausencia de estigma” representaron la gran parte de las derivaciones (5).

Mientras que para Navinés et al. (6), en España los años de permanencia del médico son una amenaza para su bienestar emocional. El período de aprendizaje de la especialidad implica una euforia general y una adaptación a nuevas circunstancias que para la mayoría de los habitantes resulta estimulante y fructífero.

En un estudio realizado en corea las consecuencias adversas del estrés ocupacional entre las enfermeras hospitalarias incluyen dificultades de bienestar mental y físico, extenuación y mayor designio de rotación, reduciendo la eficiencia ocupacional y la adhesión a la organización, perjudicando así la productividad, disminuyendo la complacencia del paciente y obstaculizando el progreso (7).

En el 2022 en junio, la OMS reveló que, de los 1000 millones de individuos que sufren trastornos mentales, un 15% padecieron una perturbación mental. El empleo intensifica desafíos sociales más profundos que inciden negativamente al bienestar mental, tales como la segregación y la disparidad social (8).

En latinoamérica y el caribe, el 60% de la base trabajadora contribuye a la productividad. Sin embargo, para alcanzar su máxima eficiencia y productividad, es crucial garantizar un entorno laboral seguro, saludable y gratificante; y un entorno laboral justo y equilibrado. Solo así se alcanzará el empleo digno, que impulse el progreso y la eficiencia personal, laboral y regional. Las circunstancias laborales inseguras, insatisfactorias o peligrosas pueden desencadenar percances, dolencias y fallecimientos en el entorno laboral. Así, el trabajo y el empleo son vistos como pilares sociales fundamentales que sostienen la salud (9).

Mientras que la Organización Panamericana de Salud (OPS) (10) más de 100.000 trabajadores fallecen anualmente por daños y enfermedades laborales. Aunque los accidentes son visibles, las enfermedades laborales (como cáncer profesional o enfermedades circulatorias y respiratorias) representan el 80% de estas muertes. Muchas de estas enfermedades profesionales no son mortales e incluyen problemas de salud mental.

El estrés laboral está cada vez más recurrente en América latina, y debido a ello la OPS ha adaptado la guía de manejo del estrés “Doing What Matters in Times of Stress: An Illustrated Guide”. Cuya finalidad es apoyar la aplicación de las recomendaciones de la OMS sobre el manejo de estrés (11).

En Perú, los mecanismos que desvalorizan la enfermería incluyen condiciones laborales ignoradas por pacientes, pacientes y la sociedad. Los enfermeros (as) enfrentan escenarios laborales estresantes al atender las necesidades fisiológicas y psicológicas de los usuarios, las demandas de jefes, médicos, el sistema de sanitario y familiares, la falta de sueño y la monotonía. Fuera de las demandas y funciones que los enfermeros (as) atienden en su vida privada. “Las enfermeras tienen dificultades para satisfacer las necesidades de sus pacientes si no se compensan sus propias necesidades”. También se motivan para mejorar sus ocupaciones por dinero y conocimiento. Por ello se requiere de condiciones óptimas laborales para optimizar el rendimiento de enfermeros(as) (3).

El estrés laboral es un problema socio – productivo evidenciado en el Hospital II Pasco – EsSalud, afectando principalmente a los especialistas de enfermería, quienes enfrentan una constante presión en el acatamiento de sus funciones. El estrés se manifiesta mediante diversos aspectos que pueden impactar directamente en su rendimiento profesional.

En el ambiente específico del Hospital Essalud II Pasco, se observa que, en cuanto al factor físico, la sobrecarga laboral, los turnos prolongados y la

deficiente infraestructura generan fatiga y agotamiento, disminuyendo la capacidad de respuesta del personal. Mientras que el psicológico, los enfermeros enfrentan ansiedad, presión emocional y frustración, factores que afectan su concentración, elección de decisiones y calidad en la asistencia al paciente. En cuanto a lo social, se observa deterioro en las relaciones interpersonales, comunicación deficiente y conflictos laborales, lo que repercute negativamente en el trabajo en equipo y en el clima organizacional.

Es por esta situación, es necesario identificar cómo estas dimensiones del estrés ocupacional inciden en el rendimiento de los enfermeros (as), para poder sugerir estrategias que ayuden a su bienestar y al mejoramiento del servicio de salud.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El presente proyecto de investigación se desarrollará en el Hospital II Pasco EsSalud.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

El tiempo estimado para este proyecto de investigación se realizará durante los meses de enero a diciembre del 2023, los cuales hacen el total de 12 meses.

### **1.2.3. Delimitación social**

Este proyecto de investigación se desarrollará específicamente a los profesionales de licenciatura en enfermería que trabajan en el Hospital II EsSalud, de la Ciudad de Pasco.

### **1.2.4. Delimitación de variables**

En este proyecto se desarrollará y estará comprendido el contenido teórico de las siguientes variables: Estrés laboral y Desempeño profesional.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor social y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.
- b. Determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.
- c. Determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor social y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación teórica**

Esta indagación es muy importante porque representa un problema importante en la profesión de enfermería, también ayudará a brindar información teórica sobre las variables a trabajar y cómo influyen en los profesionales de enfermería, de esta forma nos permitirá replantear, cuestionar reflexionar los conceptos de estrés ocupacional y rendimiento profesional.

Las dificultades que atrae el estrés ocupacional en el profesional de enfermería son importantes porque nos permite identificar la reacción que puede dar la persona puede ser diversa ante el desempeño laboral y que estas se justen a sus conocimientos y capacidades, para que puedan enfrentarse a un escenario que pone en jaque una operativa impecable manteniendo su integridad física, psicológica y social.

### **1.5.2. Justificación práctica**

La práctica profesional de enfermería enfocando esta problemática permitirá una mejor atención al paciente enfocado en una salud mental estable del enfermero.

El estrés ocupacional de los colaboradores de enfermería es alto, ya que son sometidos a situaciones, procedimientos y tratamientos que causan problemas en su vida diaria y en el trabajo, viéndose afectada el desempeño que estos puedan desarrollar en sus instituciones de trabajo.

Por ello el presente estudio permitirá servir como referencia a la gestión del profesional, para que, a través de los hallazgos sobre el vínculo de las variables, se puedan formular y crear programas para disminuir el estrés laboral.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

Se fundamenta este trabajo en el componente metodológico, ya que se hace el uso del método científico, bajo el enfoque cuantitativo se utiliza instrumentos para el acopio de datos válidos y confiables. También es relevante

ya que se realizarán un conjunto de pasos así obtener resultados del problema, de esta forma nos servirán como fuente de futuras indagaciones sobre el estrés ocupacional en asociación al rendimiento profesional de los enfermeros.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

### **1.6.1. Limitante teórica**

Dentro de esta limitante para el proyecto no se hallaron los antecedentes e información dentro de las fechas aceptadas según los lineamientos de la investigación.

### **1.6.2. Limitante temporal**

No se encontraron limitantes de tipo temporal que haya afectado el presente proyecto, se cumplen con el cronograma establecido.

### **1.6.3. Limitante espacial**

No se encontraron limitantes de carácter espacial, dado que se establecieron y solicitarán los permisos necesarios para la ejecución de la indagación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **a. Internacional**

**Lema-Molina y Reinoso-Avecillas** (2023) en Guayaquil-Ecuador que tenían como **objetivo** “determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga”.

**Metodología** de orientación cuantitativo, transversal y de carácter correlacional; la data se capturó efectuando cuestionarios a 26 empleados del Hospital. Como **resultados** se descubrió que los encargados de asistencia al cliente y el laboratorio presentan una mayor predisposición a padecer estrés. El cálculo de asociación del rendimiento laboral y estrés ocupacional, no reveló una asociación inversa notable de las variables; solo el “sentimiento no vale nada” evidenció conexión inversa notable con el rendimiento ocupacional. En **conclusiones** que el estrés ocupacional se valora como moderado y el rendimiento en el trabajo es muy bueno (12).

**Bravo y Cabezas** (2023) en Riobamba-Ecuador efectuó un estudio. Con el **objetivo** de “analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”. Respecto a la **metodología**, fue observacional, cuantitativa, de corte transaccional, con una orientación

descriptiva. Para el acopio de la data se usó la encuesta y las herramientas fueron los cuestionarios que sirvieron para valorar el estrés ocupacional y determinar el rendimiento de los especialistas sanitarios, donde la población fue de 25 individuos. En los **resultados** se descubrió que el estrés ocupacional impacta negativamente en el rendimiento del equipo, aunque no se permite asegurar con certeza absoluta que esta conexión existe de verdad. Se **concluye** que el estrés ocupacional puede afectar a la productividad del equipo médico en el hospital, aunque no se puede asegurar con certeza absoluta que esta relación exista en el individuo (13).

**Claros y Fandiño** (2022) cuyo **objetivo** fue “identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores y la forma en que este influye en la ejecución de las labores y el resultado en la consecución de los objetivos corporativos”. La **metodología** fue el empírico-analítico cuantitativo. se empleó un cuestionario. Se consideró la totalidad de 40 colaboradores. Los **resultados** conseguidos detallan que no hay una conexión notable de las dos variables. De acuerdo a los hallazgos se **concluye** los trabajadores no se ven perturbados por el estrés al desempeñar sus labores, y se recomienda efectuar estudios posteriores de las variables valoradas (14).

**Onofre** (2021) en Quito-Ecuador, el estudio realizado en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas Nro.1 en el año 2019, cuyo **objetivo** fue “determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral como variable independiente, y el Desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas”. Por su **metodología** es una pesquisa observacional, de carácter transaccional y relacional, donde se empleó el “Test de Estrés Laboral”. Para desentrañar el rendimiento laboral, se recurrió a datos previos del “Test del Rendimiento del Sector Público”. Además, se efectuaron las entrevistas exhaustivas y detalladas. Los **resultados** evidenciaron que no hay una conexión directa. Además, subrayaron que la

experiencia de estrés es un peldaño antes de la deliberación de salida y que los escasos compromisos de los empleados se manifiestan en aptitudes de búsqueda laboral actuales o venideras. **Concluyen** que, al culminar su indagación, se aceptó la H0 y dado que no hay una asociación directa entre las variables (15).

**Rojas y Arteaga** (2021) en CD Ojeda- Venezuela, que en su investigación su **objetivo** fue “determinar cómo el estrés laboral influye en el rendimiento laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A”. En la **metodología** adoptó una perspectiva descriptiva y relacional, con una orientación no experimental, transaccional y descriptivo campo, usando un método de acopio de la data fue la encuesta, efectuando dos cuestionarios dicotómicos. La validez se dio a través del criterio de expertos y la fiabilidad se calculó a través del Kr20. Los **resultados** resultantes del coeficiente de Pearson con un 0,86 revelaron una conexión robusta y favorable entre las dos variables analizadas en la compañía, revelando que las variaciones en el estrés ocupacional influyen en el rendimiento ocupacional. Por lo que, se **concluye** que fortalecer el entorno laboral, organizar las tareas operativas conforme al manual de funciones, llevar a cabo evaluaciones continuas del estrés, instaurar un programa de motivación y, finalmente, explorar estrategias que permitan recompensar a los empleados con un rendimiento superior (16).

#### b. Nacional

**Quintana-García, Díaz, Chienda, Vela-Ruiz, Lama y Alatrista** (2024) Lima-Perú, desarrollaron una indagación con el **Objetivo** fue “describir la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Sergio Bernales durante el año 202”.

**Métodos:** fue cuantitativa, observacional, avizora y transversal. Los sujetos de la investigación eran trabajadores del departamento de Ginecología y Obstetricia. **Resultados:** los especialistas de salud tienen un 45,4 % de

estrés laboral medio, 29,3 % alto y 25,3 % bajo. Los médicos residentes evidenciaron un grado de estrés medio. Los niveles intermedios y elevados de estrés se relacionaron con desempeños aceptables (26 individuos; 45,6 %) y 15 individuos (26,3 %), mientras que los desempeños excepcionales fueron 18 individuos (56,3 %) y 13 (40,6 %). **Conclusión:** Predominaron estrés ocupacional medio y alto en el personal de salud, con desempeño profesional medio. La mayoría de los encuestados mostró un buen rendimiento pese a que el estrés ocupacional fue medio o alto, sugiriendo una conexión entre estrés y productividad en salud (17).

**Ortiz y Fuentes** (2023) Lima-Perú, realizaron una indagación cuyo **objetivo** fue “determinar la relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el área de hospitalización de una clínica privada, Lima, 2023”. Efectuó su indagación con una **metodología** fue cuantitativo, no experimental, aplicado, transaccional, de carácter descriptivo y correlacional, el acopio datos a través de dos cuestionarios “NSS y el CAE”. Los **resultados** revelan que el 64,4% de los participantes experimentaron estrés moderado, mientras que un 66,3% mostró un afrontamiento moderado. Se descubrió una conexión entre el factor personal y las tácticas de enfrentamiento. Además, existe una conexión entre el factor organizacional y las tácticas de respuesta. **Concluye** que el estrés ocupacional y las tácticas de confrontación se entrelazan, con una significancia de p que no supera a 0,000 (18).

**Montenegro, Ramírez y Troya (2023)** San Martín-Perú, efectuaron una indagación cuyo **objetivo** fue “determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud en San Martín, Perú” a **metodología** usada de indagación básica, de orientación cuantitativa, descriptivo, correlacional y no experimental; se seleccionaron 150 individuos y se usó la encuesta para el

acopio de data. Las herramientas son confiables, con un  $\alpha$  de 0.902 y 0.760. Tras analizar los datos, se procede a descifrarlos. Los **resultados** muestran Un valor de  $p = 0,000$  revela una conexión notable y el Rho =,402\*\* sugiere que el vínculo es positivo en términos generales. **Concluyendo** que los intentos de mitigar el estrés en los empleados influirán en su desempeño labora (19).

**Chávez** (2022) Lima-Perú, efectuó un estudio que tenía como **Objetivo** fue “Determinar la asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables, en el desempeño laboral de la Micro Red Villa – Chorrillos, año 2021”. **Metodología:** Observación, análisis, vínculo y transversalidad en el estudio. En los últimos dos meses del 2021, el equipo médico de siete centros de primera línea de cuidados se volvió en la muestra representativa. El tratamiento de la data se efectuó en el SPSS V. 27, empleando el estadístico  $X^2$  y la regresión de Poisson. **Resultados:** la incidencia del estrés alcanzó el 57.5%, clasificado entre moderado y alto, mientras que un 85.8% afirmaba seguir hábitos de vida saludables y un 98.3% destacaba en su rendimiento laboral. Se descubrió una asociación notable del estrés y el rendimiento en el trabajo ( $X^2$ ,  $p=0.002$ ); y entre una vida saludable ( $p=0.006$ ). En el ámbito del cuestionario sobre hábitos de vida saludables (“FANTÁSTICO”), se detectaron conexiones entre: Introspección, comportamiento erótico y otros. Asimismo, la comorbilidad ( $p=0.511$ ) no se entrelaza con la especialidad ( $p=0.072$ ). **Conclusiones:** el estrés y el rendimiento ocupacional están íntimamente entrelazados, especialmente en los hábitos de vida de los trabajadores (20).

**Angeles** (2021) Lima- Perú, efectuó una tesis cuyo **objetivo**, fue “determinar de qué manera se relaciona el Estrés laboral en el rendimiento laboral de los Teleoperadores de la empresa Servicios Call center del Perú, Lima 2020”. La **metodología** de la indagación es no experimental de

orientación relacional – descriptivo, transaccional, con una población de 300 operadores de teléfono, mientras que la muestra investigativa abarca a 150 operadores. Los **resultados** indican que se consiguió una asociación positiva notable de Rho de 0.639. Por lo que **concluyó** que el estrés ocupacional se vincula notablemente en la productividad ocupacional de los Teleoperadores (21).

#### c. Regional o Local

**Condor y Cruz (2024)**, Cerro de Pasco-Perú, efectuó una indagación cuyo **objetivo** fue “analizar cómo el estrés ocupacional incide en el rendimiento de los empleados de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de la Región Pasco en 2022”. Respecto a la **Metodología** fue correlacional, cuantitativa, descriptiva y de orientación observacional. Y la muestra se componía de un total de 23 participantes. La metodología empleada fue la encuesta, empleando un cuestionario por variable analizada. Los **resultados** han revelado que el estrés ocupacional impacta de modo notable en el rendimiento de los colaboradores. Se ha observado una correlación del 90.8%, la cual, conforme a los criterios fijados, se clasifica como una asociación positiva notablemente fuerte, según el Rho. Se **concluye** que es preciso realizar integrar tácticas, diseñados para mitigar el estrés ocupacional del equipo, lo cual se traducirá en una eficiencia superior y, en consecuencia, en una atención al cliente superior (22).

**Deza-Picoy y Diaz-Hurtado (2024)** Cerro de Pasco-Perú, que efectuó una indagación cuyo **objetivo** de la indagación consistió en “descubrir cómo el estrés afecta en el rendimiento laboral de los colaboradores del Centro de Salud Uliachin en Cerro de Pasco, en el ámbito de la salud estatal”. La indagación tuvo una **metodología** de orientación descriptiva y básica. Los **resultados** del tratamiento no paramétrico del  $X^2$ , se determinó que el valor p valor = 0.0421 < (p tabular = 0.05). Esto implica que el 50% especialistas

de salud experimentaron otros signos de estrés, un 33.3% mostró inquietud y un 16.7% mostró ansiedad. Donde el 52.8% de los colaboradores destacaron su rendimiento como positivo, el 36.1% como moderado. El 55.6% de los especialistas sanitarios evidenciaron un estrés moderado. **Concluyen** que el grado de estrés afecta al rendimiento ocupacional de los especialistas de salud. A pesar de las dificultades, la mayoría logró mantener un buen rendimiento gracias a su compromiso y resiliencia(23).

**Arteaga y Hurtado (2023)** Cerro de Pasco- Perú, efectuaron un estudio con el **Objetivo**: “explorar el grado de estrés del equipo médico en medio de la pandemia COVID-19, impactando en su rendimiento laboral en el Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco (H.R.D.A.C. – C.P)”. **Metodología**: el tipo de indagación es básica, descriptivo. Mediante el muestreo se evaluó a 32 profesionales de la salud que desempeñaron su labor en épocas de pandemia en el hospital en mención. **Resultados**: en la pandemia, el 58.1% de los especialistas tenían un moderado estrés, leve el 27.9% y el 14% muy leve. El rendimiento ocupacional fue óptimo en 58.1% y medianamente óptimo en 34.9%. **Conclusión**: el equipo de salud cuenta con una base profesional sólida, pero con predominancia de personal con experiencia limitada (menos de 10 años), lo cual puede influir tanto positiva como negativamente en su rendimiento bajo presión (24).

## 2.2. Bases teóricas – científicas

### 2.2.1. Estrés Laboral

#### **Teorías**

##### **a. Enfoque psicosocial laboral**

El paradigma de lo “psicosocial” fija que lo psicológico, se entrelazan los recursos internos del individuo, tales como el proyecto de vida, la imaginación, el ingenio, la sapiencia, la vivencia, la motivación al éxito, entre otros. Desde lo social se hallan las

conexiones en múltiples ámbitos de que explican cómo el entorno laboral genera estrés que, a su vez, impacta negativamente en la motivación, concentración, habilidades cognitivas y toma de decisiones, reduciendo así el desempeño profesional (25).

### ***Definición de estrés laboral***

Se conceptualiza como un torbellino de inquietud o tormenta mental provocado por un obstáculo. Cada individuo posee una dosis de estrés, una reacción innata ante otros estímulos y amenazas. Es la manera en que reaccionamos al estrés lo que define cómo influye en nuestra salud (26).

Respecto al estrés ocupacional, de acuerdo a la OMS es la actitud del ser humano ante demandas y presión laboral que desafían sus destrezas y saberes, afrontando así su habilidad para desenvolverse ante el desafío (27).

La raíz del término estrés radica en su etimología en el latín "strictus" que abarca riguroso y sus raíces se remontan al siglo XIV. La comunidad británica lo define como la presión ejercida sobre alguien con el fin de forzarlo; disminución de la ansiedad. En cuanto a la comunidad francesa "estresse" es la "estrechez u opresión" apoyado en el latín estrecho "apretado"(28).

De acuerdo a Casanova et al. (29) a inicios del siglo XX se planteó la teoría del estrés que buscan desentrañar como una reacción y un impulso. El doctor Seyle, conocido como el artífice del término estrés, introdujo la noción para referirse a una reacción uniforme del cuerpo ante estímulos inespecíficos, con la capacidad de alterar su armonía interna. El estrés se describió como una dolencia que provoca una respuesta vaga del cuerpo ante un estímulo externo.

### ***Fuentes de estrés para la enfermera***

De acuerdo al modelo de demanda y control planteada por Karasek, Las raíces del agotamiento laboral emergen de dos elementos fundamentales: Las primeras son las demandas mentales que el empleo impone a la persona, en cambio el control se refiere al arte de trabajar y se divide en dos pilares: la

independencia y el desarrollo de destrezas. Es así que, el estrés se identifica como una tensión psicológica en el que el enfermero (a) experimenta tensión cuando los requerimientos son elevadas y tienen escaso el control que se tiene en ellas mismas. Además de ello se consideró una tercera fuente, la ayuda social, que actúa como un frenador o suavizador del impacto del estrés en el bienestar humano (30).

### ***Rol de la enfermera***

Los especialistas de partería y enfermería son elementos imprescindibles en la promoción del bienestar y evitar enfermedades, así como el eje central de las redes de sanitarias. Laburan en la precaución de dolencias, el fomento del bienestar corporal y la gestión de la salud (31).

Zabalegui (32) indica que se ha definido como un oficio humanista, abrazando una filosofía fundamental centrada en la humanidad y su conexión con el escenario, donde el individuo escoge, se autodetermina y es un ser dinámico y dinámico. De la misma manera el profesional en enfermería debe de utilizar sus saberes, destrezas y actitudes para dictar veredictos clínicos, resolver inconvenientes y llevar a cabo tareas económicas y eficientes.

En lo que respecta a las intervenciones, se pueden dividir esencialmente en cuatro tipos: cuidado, rivalidad, información y asistencia legal, y conexión. Asimismo, es crucial fomentar el aprendizaje para que el paciente se involucre activamente en su recuperación y bienestar, modificando costumbres o entornos. La enfermera, en su rol de protectora, impulsa, preserva y revitaliza la salud desplegando tácticas preventivas para evitar enfermedades y asegurar la continuidad del cuidado. La enfermera debe ser una vía accesible a las emociones y inquietudes del paciente y sus seres queridos, ser éticamente comprometido, estar abierta a dialogar, dialogar y responder en situaciones complicadas. Debe basarse en evidencias palpables (32).

La OPS (33) señala que los enfermeros(as), por su número y distribución, son en general los primeros especialistas que las personas localizan en las asistencias. Por ello se integró diversos programas con el propósito de contribuir a incremento del acceso y la cobertura de las prestaciones sanitarias, y que sean integrales, equitativos, apoyados en derechos, receptivos a las interrogantes, culturalmente delicados, enfocados en el ser humano y fundamentados en la atención primaria de la salud.

### ***Manejo del estrés laboral***

Babapur et al. (34) el estrés ocupacional afecta negativamente al estándar de vida vinculada con el confort de los enfermeros(as). Además, puede ensombrecer el rendimiento de la asistencia y disminuir dichas conductas, lo que puede ser uno de los elementos que inciden la evolución de los consultantes. Además, indica que los directivos hospitalarios pueden mejorar la excelencia de vida y las aptitudes de cuidado de las asistentes mediante programas de intervención cognitivo-conductual con la finalidad de reconocer los origines de estrés en el lugar de trabajo, así como programas de habilidades blandas como la colaboración en equipo, las destrezas conductuales y de comunicación, y la enseñanza de estrategias de afrontamiento eficaces para reducir los factores estresantes.

Por su parte Martinez y Huatoco (35) indican que la enfermería es una profesión que exige gran fortaleza emocional y mental, ya que enfrenta constantemente situaciones críticas, dolor y angustia. Además de brindar cuidados intensivos y prolongados, requiere empatía, comunicación efectiva, control emocional y capacidad para tomar decisiones bajo presión. Para mantener la calidad del servicio sin afectar su bienestar, las enfermeras deben desarrollar autoestima, equilibrio psicoemocional y usar técnicas de afrontamiento como meditación, relajación o taichí.

### ***Causas que influyen en el estrés***

El estrés puede ser provocado por diversas causas, tanto externas como internas. Martín (36) indica las razones del estrés, que incluyen aspectos como el entorno ocupacional, la vida personal y las situaciones sociales. A continuación, detallamos las principales causas del estrés:

- **Cambios en el entorno:** como matrimonio, divorcio, pérdida de un ser querido, llegada de un hijo o cambios en el hogar, pueden causar estrés. Estos cambios, aunque beneficiosos, requieren ajustes significativos y pueden causar inquietud.
- **Problemas financieros:** deudas y dificultades económicas generan inquietud y tensión. La incertidumbre financiera afecta el bienestar, aumentando la ansiedad y la tensión.
- **Relaciones personales:** conexiones turbulentas con el esposo, la familia o amigos pueden causar estrés. La falta de respaldo emocional y las dificultades comunicativas pueden catalizar el estrés personal.
- **Factores ambientales:** el bullicio, la polución, los espacios saturados y condiciones de vida desfavorables intensifican el estrés. En un torbellino de caos, el estrés y la ansiedad se multiplican.
- **Problemas de salud:** dolencias persistentes, heridas y trastornos mentales como ansiedad o depresión son fuentes comunes de estrés. El agotamiento corporal, como el dolor de espalda y tensiones musculares, se entrelaza con altos niveles de estrés.

#### **a. Factores influyentes**

Según Martínez y Huatoco (35), el equipo de enfermería está inmerso a múltiples facetas tanto institucionales como propios del cargo, lo que incide significativamente en la profesión. El trabajo de enfermería conlleva un grupo de responsabilidades que pretenden un elevado nivel de control emocional y mental, a causa del contacto continuo con circunstancias

estresantes, como el cuidado de pacientes que tienen pronósticos graves. Este cuidado no solo tiene que ser exhaustivo, sino también integral, lo cual exige un seguimiento constante y una responsabilidad elevada. Estas demandas crean un notable deterioro físico y mental, al que se une la presión de afrontar sentimientos como el dolor, la angustia y la depresión. A continuación, se muestran algunos de los factores que causan esta situación de acuerdo al estudio realizado por Belizario (37).

**b. Factores personales.**

Son condiciones indispensables para el equipo de salud que impiden ejercer sus obligaciones con seguridad. Se halla en individuos sensibles al estrés “ansiosas”, con una limitada pasividad al abstraerse, liderar y adoptar decisiones. Especialistas que se atribuyen por la baja mejora en el paciente, sienten impotencia, miedo e inseguridad a cometer errores en el tratamiento. También aquellos que se conciben insuficientes para apoyar emocionalmente, tienen baja habilidad para resolver problemas, dificultades para trabajar con otros, responsabilidades familiares, y problemas personales. Asimismo, muestran escasez de dominio sobre los pacientes, intolerancia, incapacidad para trabajar en conjunto y una subordinación excesiva de otros para decidir. Otros aspectos a valorar son sexo, edad y estado civil.

**c. Factores laborales.**

Se describe a las peculiaridades del ejercicio de los especialistas autónomos, como realizar procedimientos dolorosos, platicar o escuchar sobre la muerte próxima de pacientes y familiares, y soportar La angustia y la constante conexión con individuos desalentados. El estrés varía entre personas debido a las obligaciones y lo que impacta en el equipo sanitario, vinculado en lo que no se realiza o se documenta. Cuando las labores se adapta a las destrezas y expectativas del experto, mejora el equilibrio

emocional y aumenta la motivación. Estas exigen un dialogo dual fuera del umbral universal.

**d. Factores organizacionales.**

Son indispensables para los centros de trabajo. Se considera la disposición de los horarios laborales. Se visualiza una nómina con turnos de mañana, tarde, noche y feriados, aguantando las secuelas de esos horarios. El volumen de cargos eventuales en enfermería genera inseguridad laboral, obligando a los profesionales a trabajar horas inciertas, lo que crea un entorno negativo y aumenta el estrés en los enfermeros(as) enfermería.

***Estrés laboral en enfermeras***

Es la reacción emocional que las personas manifiestan en su psique, comportamiento y emociones ante estímulos específicos, generalmente retos profesionales que superan su capacidad y capacidades (19).

Respecto a las dimensiones de estas variables en esta indagación se tomaron en cuenta los aspectos sugeridos por Más y Escribá (38), quienes revelan que son:

**Factor físico:** Incluye la estructura de la empresa, los recursos, los equipos y la carga laboral desbordante.

**Factor psicológico:** Se refiere al peso emocional provocado por la desaparición de pacientes, consulte el registro médico de dolencias severas.

**Factor social:** Es el vínculo con los colegas, los conflictos laborales, las relaciones con los superiores y los obstáculos laborales.

**2.2.2. Desempeño profesional**

***Teorías***

**a. Modelo de Rendimiento Laboral de Campbell**

Para Bautista et al. (39) el modelo de Campbell busca reunir los elementos esenciales para evaluar el rendimiento de forma holística,

permitiendo así diseñar tácticas orientadas a alcanzar las metas corporativas. Una definición definitiva contempla el rendimiento profesional como un entramado de sistemas interconectados que buscan la efectividad y éxito organizacional, generando valor a través de: desempeño de la tarea, que implica lograr tareas según los saberes que benefician a la organización; conductas contraproducentes, que son actos voluntarios que benefician al colaborador; y rendimiento contextual, que incluye conductas espontáneas que exceden las expectativas en el puesto, cruciales para alcanzar resultados en las organizaciones.

**b. Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg**

Señala que los elementos de “higiene” son aquellos vinculados al entorno, cuya presencia no inspira motivación, pero su ausencia desata descontento. Y los aspectos “motivadores” son aquellos vinculados a la misma labor, cuya ausencia no genera descontento, que pueden elevar a una persona completa, motivada y realizada para cumplir con sus deberes. Con esto, separan los aspectos que ocasionan plenitud de los que originan insatisfacción. Esto lleva a valorar cada una de forma independiente. Así que, para efectuar su labor, es crucial disponer de elementos de higiene adecuados. Esto brindará un beneficio al empleado, aunque, en cierta medida, los esfuerzos para elevar el rendimiento deben centrarse en los elementos intrínsecos (40).

***Definición de desempeño profesional***

De acuerdo a Mejías y Borges (41) es el acto y consecuencia de actuar mientras que desempeñarse significa acatar con una obligación, realizar un acto que ha sido acogida como una responsabilidad. Como un regalo que brinda

alegría; la palabra abarca todas las acciones emprendidas para alcanzar una meta.

Son actos y hábitos efectuadas por los empleados que apoyan a conseguir el logro de los propósitos fijados acorde al éxito de las organizaciones (39).

Según Chiavenato (42), se delimita como las acciones o conductas detectadas en los trabajadores que son cruciales para conseguir las metas de la corporación. En efecto, sostiene que un rendimiento fundamental impecable es el pilar fundamental que sostiene a una entidad. Además, subraya que el rendimiento personal es la conducta del evaluado orientada a alcanzar con éxito las metas propuestas. El núcleo del modelo radica en este aspecto: el rendimiento es la táctica autónomo para conseguir los propósitos propuestos.

Por su parte INTERIM GROUP (43) indica que el desempeño profesional refleja la calidad con la que realizamos una tarea en el trabajo. Este desempeño se determina por la destreza natural de una persona para realizar ciertas tareas, así como por sus conocimientos técnicos sobre la misma.

Al respecto Zaragoza et al. (44) Es el entramado de acciones y conductas detectadas en la persona que desempeña una posición laboral en una entidad, vinculado a su rol, responsabilidades, tareas y responsabilidades a cumplir en su cargo.

#### ***Desempeño contextual***

Las conductas deben ser colectivas o individuales en distintos escenarios de tiempo, lo cual aportarán a la eficiencia en la empresa, según Bautista et al. (39) tenemos a:

**Desempeño de la tarea:** el éxito en la labor implica cumplir con las obligaciones asignadas a un empleo conforme a las habilidades y saberes especificados para cada puesto, aportando tanto de manera directa como indirecta a la organización.

**Comportamientos contraproducentes:** es conocido como comportamientos contraproducentes a aquellos actos deliberados que, con voluntad, buscan dañar a las entidades y que, en cambio, favorecen al empleado.

**Desempeño contextual.** son conductas naturales y particulares que sobresalen de lo previsto para su rol, esenciales para alcanzar los objetivos deseados en las empresas.

#### ***Aspectos que determinan un desempeño profesional***

El desempeño profesional se encuentra envuelto en los elementos actitudinales o personales, focalizados en las acciones que el individuo adopta al ocupar su puesto, dentro de las cuales según García y Pirela (45) están:

**Disciplina:** proporciona políticas, procedimientos y normas para modelar y corregir el comportamiento en la organización, asegurando que las tareas se realicen adecuadamente y se logren resultados óptimos que contribuyan a la productividad y eficiencia.

**Cooperación:** La cooperación permite a los supervisores obtener el máximo esfuerzo de sus colaboradores, motivándolos a dar lo mejor en sus labores. Es un impulso mediante incentivos para optimizar el rendimiento individual y grupal, logrando el éxito del individuo y de la corporación.

**Iniciativa:** la iniciativa en el desarrollo profesional implica adaptarse a nuevas circunstancias e ideas ingeniosas para transformarlas en tareas adaptables a nuevas circunstancias o reconfigurar procesos, procedimientos o normas para maximizar el rendimiento profesional de los honorarios y alcanzar las metas establecidas por la empresa.

#### ***Desempeño profesional de enfermeras***

De acuerdo a Navarrete et al. (46) hay elementos que contribuyen a medir el rendimiento: por un lado, la motivación para hacer las tareas más eficaces y productivas; y, por otro lado, cómo se siente el empleado en su

ambiente de trabajo, lo cual influye positiva o negativamente en la consecución de sus objetivos y, por ende, en su productividad. Además, indica que hay ciertas dimensiones que permiten valorar el rendimiento profesional, las cuales se muestran a continuación junto con sus definiciones:

**Trabajo en equipo:** es una táctica para conseguir un propósito común con el apoyo de diversos individuos, lo que permite diversas ideas y enfoques, siendo uno de los métodos más recomendables para alcanzar metas.

**Organización:** facilita que el empleador observe si el trabajador a su cargo estructura sus tareas y las realiza de conformidad con los protocolos fijados en la entidad, así como si demuestra inquietud por alcanzar los fines asignados.

**Iniciativa:** significa aventurarse en emprendimientos e ideas revolucionarias para lograr resultados y objetivos por propia voluntad, con responsabilidad y actitud proactiva, asumiendo las consecuencias de las decisiones tomadas.

**Relaciones interpersonales:** es la manera en que los individuos se entrelazan y tejen vínculos de amistad con otros, acatando sus modos de existencia, tradiciones, creencias, y visto al ser humano como una criatura social.

**Calidad:** busca la excelencia en el trabajo, optimizando el manejo profesional y personal, orientada a alcanzar metas que favorezcan a la entidad y proporcionen complacencia en el ámbito individual y profesional. También se circumscribe la autoevaluación y la proyección futura.

**Orientación a resultados:** difundir en los empleados e individuos el propósito de la entidad, despertando así su conciencia sobre la importancia de sus esfuerzos y dedicación, motivándolos a participar en las tareas sugeridas por la entidad para alcanzar sus propósitos.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Estrés:** tensión emocional o física que surge de una circunstancia, pensamiento que provoca en un individuo un estado de tensión, inquietud o descontrol (47).

**Salud física:** debe entenderse como la máxima eficiencia del cuerpo, vinculada a nuestra estructura corporal; a nuestro bastión, el cual nos ha llevado desde el instante en que nacemos y lo hará hasta el instante de nuestra partida. Para alcanzar la cima de nuestra existencia, debemos tomar el máximo cuidado de nuestro cuerpo (48).

**Salud mental:** es un momento de serenidad mental que facilita a los individuos enfrentar los desafíos cotidianos, potenciar sus destrezas, aprender y trabajar de manera eficiente y contribuir a la evolución de su entorno (49).

**Comportamientos:** se define como las acciones e interacciones que ocurren a nivel personal, influenciadas por diversos factores como las relaciones sociales, el contexto cultural y las condiciones ambientales. Estos comportamientos abarcan las actividades cotidianas y tienen implicaciones para las decisiones de salud pública (50).

**Afrontamiento:** se describe como los pensamientos y conductas sincronizados para manejar tensiones tanto interiores como externas. Es un concepto singular para la orquestación deliberada y libre de acciones, a diferencia de los "mecanismos de defensa" que son respuestas adaptativas ocultas o latentes, ambas con el propósito de mitigar o tolerar el estrés (51).

### **2.4. Formulación de hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

$H_1$  = Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.

$H_0$  = No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor físico con el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.
- b. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico con el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.
- c. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor social con el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.

#### **2.5. Identificación de variables**

**Variable 1:** Estrés laboral

**Variable 2:** Desempeño profesional

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	CATEGORÍAS
Estrés laboral	Incluye la estructura de la empresa, los recursos, los equipos y la carga laboral desbordante (38).	Se evaluará el estrés laboral de los enfermeros del hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala NSS.	Factor físico	<b>Ordinal</b> <b>Nivel de estrés alto</b> <b>Nivel de estrés medio</b> <b>Nivel de estrés bajo</b>
	Se refiere al peso emocional incitado por la desaparición de pacientes, consulte el registro médico de dolencias severas (38).	Se evaluará el estrés laboral de los enfermeros del hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala NSS.	Factor psicológico	
	Es el vínculo con los colegas, los conflictos laborales, las relaciones con los superiores y los obstáculos laborales (38).	Se evaluará el estrés laboral de los enfermeros del hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala NSS.	Factor social	
Desempeño profesional	Es una estrategia para cumplir una meta común con el apoyo de varios individuos, lo que permite diversas ideas y enfoques, siendo uno de los métodos más recomendables para alcanzar metas (46).	Se evaluará el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala de elaboración propia.	Trabajo en equipo	<b>Ordinal</b> <b>Nivel alto</b> <b>Nivel medio</b> <b>Nivel bajo</b>
	Facilita que el empleador observe si el trabajador a su cargo estructura sus tareas y las realiza de conformidad con los protocolos fijados en la entidad, así como si demuestra inquietud por alcanzar los fines asignados (46).	Se evaluará el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala de elaboración propia.	Organización	
	Significa emprender proyectos e ideas innovadoras para lograr resultados y objetivos por propia voluntad, con responsabilidad y actitud proactiva, asumiendo las consecuencias de las decisiones tomadas (46).	Se evaluará el desempeño profesional de los enfermeros del hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala de elaboración propia.	Iniciativa	
	Es la manera en que los individuos se entrelazan y tejen vínculos de amistad con otros, siempre respetando sus costumbres,	Se evaluará el desempeño profesional de los enfermeros del hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala de elaboración propia.	Relaciones Interpersonales	

tradiciones y creencias, y viendo al ser humano como una criatura social (46).		
busca la excelencia en el trabajo, optimizando el manejo profesional y personal, orientada a alcanzar metas que favorezcan a la entidad y proporcionen complacencia en el ámbito individual y profesional. También se circumscribe la autoevaluación y la proyección futura (46).	Se evaluará el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala de elaboración propia.	Calidad
Enseña a los empleados e individuos el propósito de la institución u organización, despertando su conciencia sobre la importancia de sus esfuerzos y dedicación, incitándolos a participar en las actividades o tareas sugeridas por la entidad para alcanzar sus metas y objetivos (46).	Se evaluará el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023 mediante una escala de elaboración propia.	Orientación de resultados

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Esta indagación según su tipo es aplicada, dado que incrementa el conocimiento científico, establece contrastación, pretende dar solución a un problema el cual afecta a una población determinada (52).

Así mismo tuvo una orientación cuantitativa, ya que los datos se cuantificaron los datos y se hará uso de herramientas estadísticas para poder describir el fenómeno (53).

#### **3.2. Nivel de Investigación**

Esta indagación es de nivel Descriptivo Correlacional.

#### **3.3. Métodos de investigación**

Se efectuó el método hipotético deductivo, es muy empleado en las investigaciones científicas, permite formular o proponer hipótesis, así hacer uso de ellas para poder comprobarlas o refutarlas mediante la experimentación, por ello deben de ser sistemáticos y rigurosos (54).

#### **3.4. Diseño de investigación**

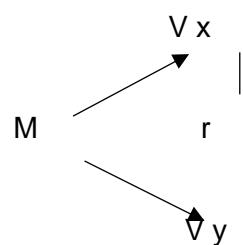
Esta indagación es no experimental. Pues el trabajo no experimental alude a indagaciones que no efectúan la manipulación premeditada de variables,

ya que solo se observa fenómenos, situaciones ya existentes en su escenario natural, así poder valorarlos (52).

También fue transeccional o transversal, ya que se recabó la data en un momento y en un instante preciso, la meta es desentrañar variables y examinar su incidencia en un instante concreto (53).

Como también de nivel fue correlacional, puesto que se definió la asociación de dos variables en un periodo determinado (52).

### **Diseño:**



Donde:

M: Muestra de la investigación

Vx = V1: Estrés laboral

Vy = V2: Desempeño profesional

### **3.5. Población y muestra**

#### **Población**

En esta indagación está compuesta por los especialistas en enfermería (100), que trabajen en el Hospital EsSalud II, de la Ciudad de Cerro de Pasco.

#### **Muestra**

Se entiende por muestra a un segmento de la población objetivo del que se recabaron datos, puesto que tienen que demarcar con precisión, debe ser característico de la población (52).

#### **Muestreo**

Se efectuó un muestreo no probabilístico o dirigida, orientado a las peculiaridades de la indagación, más que un principio estadístico de inferencia, aleatorizada por conveniencia. Se utilizó un muestreo por conveniencia, donde

el investigador decide de manera arbitraria cuántos participantes pueden ser partícipes de la indagación (55). Por ende, fue compuesto por la totalidad del pueblo.

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

En esta indagación se utilizará la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramienta que es un arte de recolectar información de una cohorte particular de individuos. El objetivo es mediante items, poder extraer información sobre una grupo de interés, son una herramienta formidable, facilitan decisiones cruciales fundamentadas en las perspectivas y conductas de los individuos. (52).

#### **3.6.1. Cuestionario de Estrés Laboral**

Este instrumento contará con 34 ítems las cuales están divididos por 3 dimensiones (Factor físico, Factor psicológico y Factor social), cuenta con un criterio de respuesta a estilo Likert 4 opciones:

- Nunca
- Alguna vez
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

#### **Técnica**

Se efecto el cuestionario de forma presencial.

#### **3.6.2. Cuestionario de Desempeño Profesional**

Constará de 21 ítems que se sustentan en 6 dimensiones (Trabajo en equipo, Organización, Iniciativa, Relaciones Interpersonales, Calidad y Orientación de resultados)

Adopta un esquema de respuesta con cuatro opciones, las cuales son los siguientes:

- Nunca
- Casi Nunca

- A veces
- Casi siempre
- Siempre

### **Técnica**

Se efecto el cuestionario de forma presencial.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

La herramienta de la primera variable es el "The Nursing Stress Scale" NSS ya validado y con una buena fiabilidad y el instrumento de desempeño profesional es de elaboración propia, que serán validados por la valoración de tres especialistas, y la fiabilidad se calculó a mediante una prueba piloto y el test de Alpha de Cronbach.

### **3.8. Técnicas de procesamientos y análisis de datos**

Para el tratamiento y análisis de la data se realizaron los siguientes pasos:

- Verificación de los instrumentos.
- Codificación de los instrumentos.
- Codificación de los ítems.
- Tabulación electrónica de datos.
- Se efectuó el tratamiento de datos en el SPSS v.27, así como también los programas Word y Excel.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Los datos se recopilaron y se organizaron, en primer lugar, en una hoja del Software Microsoft Excel se creó una base de datos; de igual forma nos ayudara a verificar que estén completas todas las encuestas. Después se procesará la data en el SPSS V.27 en el que se crearon tablas, gráficos y porcentajes para describir. Finalmente, para la contratación de la hipótesis

planteada se efectuará el test de Rho de Spearman, para buscar asociar las variables del tipo cuantitativo.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

**Autonomía:** Bajo este principio, los pacientes con cáncer de la Clínica firmaran un consentimiento informado lo cual evidencia su participación voluntaria dentro de la investigación.

**Beneficencia:** El trabajo de investigación será beneficioso para los pacientes con cáncer ya que permitirá saber la relación que existe entre las dos variables utilizadas y este modo poder contribuir la mejora de ellos.

**No Maleficencia:** Este principio consiste en no hacer daño a los pacientes con cáncer que acuden a su tratamiento y/o se encuentren hospitalizados, ya que su participación se limitara al llenado de los instrumentos.

**Justicia:** No se discriminará a ningún paciente con cáncer, no importa la raza, condición social, religión u opinión política, para ello este principio los protegerá.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

En esta indagación se optó por aplicar los instrumentos a la muestra analizada, ambos cuestionarios sirvieron para recopilar respuestas de las enfermeras. Con la información recopilada se consiguió los siguientes resultados

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1.** Estrés laboral según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023

Estrés Laboral	Desempeño Profesional						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estrés bajo	0	0.0%	6	6.0%	8	8.0%	14	14.0%
Estrés medio	0	0.0%	57	57.0%	4	4.0%	61	61.0%
Estrés alto	16	16.0%	9	9.0%	0	0.0%	25	25.0%
Total	16	16.0%	72	72.0%	12	12.0%	100	100.0%

Fuente: Escala NSS y cuestionario Desempeño profesional

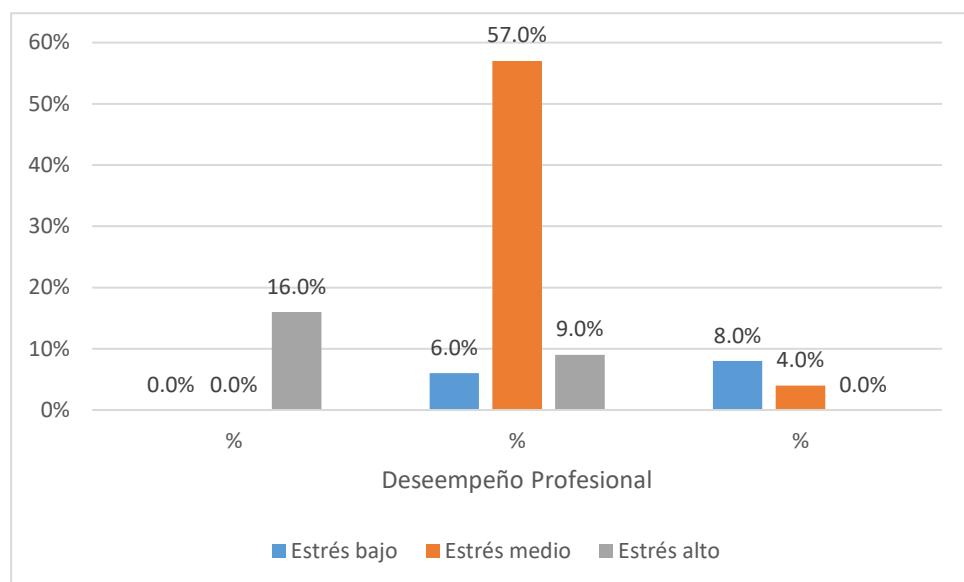
#### Interpretación:

En esta tabla se evidencia la asociación del grado de estrés ocupacional y el rendimiento ocupacional en los enfermeros del Hospital EsSalud II Pasco – 2023. Se aprecia que gran parte de los enfermeros se hallan en un grado de

ESTRÉS MEDIO 61%, de los cuales 57% presentan un desempeño de NIVEL MEDIO. Mientras que las personas que registran un 14% con un ESTRÉS BAJO, de los cuales 8% tiene un desempeño alto.

Por otro lado, el ESTRÉS ALTO afecta al 25% de los encuestados, siendo más frecuente en un 16% quienes tienen un desempeño profesional bajo. Debido a ello se sugiere que a un ELEVADO ESTRÉS el rendimiento tiende a disminuir. mientras que a un estrés BAJO el rendimiento es ALTO.

**Gráfico 1.** Estrés laboral según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023



**Tabla 2.** Estrés en el factor físico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023

Factor Físico	Desempeño profesional						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estrés bajo	0	0.0%	16	16.0%	4	4.0%	20	20.0%
Estrés medio	0	0.0%	30	30.0%	8	8.0%	38	38.0%
Estrés alto	16	16.0%	26	26.0%	0	0.0%	42	42.0%
Total	16	16.0%	72	72.0%	12	12.0%	100	100.0%

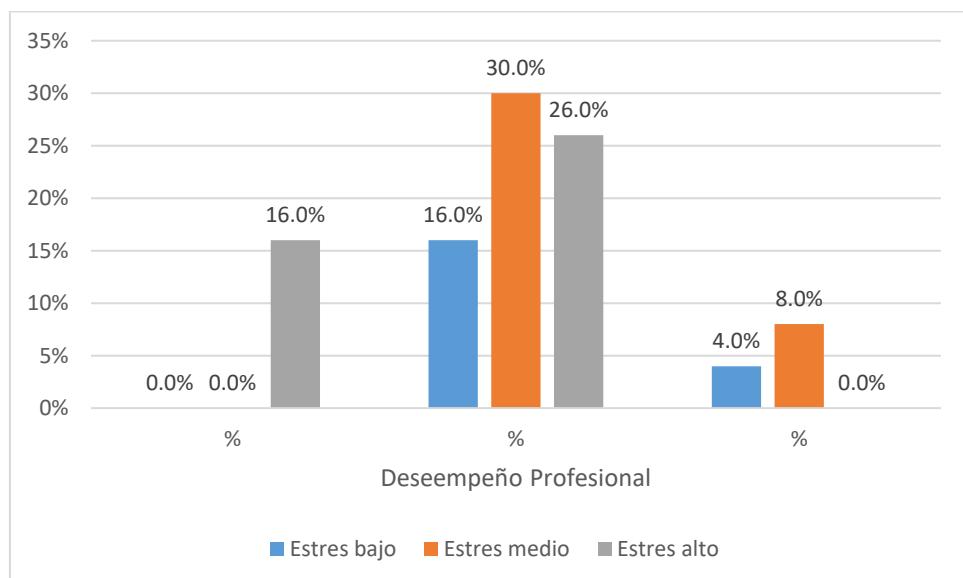
Fuente: Escala NSS y cuestionario Desempeño profesional

### **Interpretación:**

En el cuadro estadístico se evidencia el vínculo del estrés en el factor físico y el rendimiento ocupacional de los enfermeros, del cual se puede resaltar que el 42% del personal tiene un ESTRÉS FÍSICO ALTO, siendo más frecuente entre aquellos con un DESEMPEÑO MEDIO 26% y BAJO 16%, mientras que ningún enfermero con DESEMPEÑO ALTO presenta este nivel de estrés.

De la misma manera, el ESTRÉS FÍSICO MEDIO afecta al 38% en el que el 30% tienen un DESEMPEÑO MEDIO y en menor medida un DESEMPEÑO ALTO a un 8%. Mientras que el ESTRÉS FÍSICO BAJO solo representa a un 20% de enfermeros, mostrando una mayor concentración en enfermeros con un DESEMPEÑO MEDIO 16%, y ALTO en un 4%.

**Gráfico 2.** *Estrés en el factor físico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023*



**Tabla 3.** Estrés en el factor psicológico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023

Factor Psicológico	Desempeño profesional						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estrés bajo	0	0.0%	6	6.0%	8	8.0%	14	14.0%
Estrés medio	0	0.0%	62	62.0%	4	4.0%	66	66.0%
Estrés alto	16	16.0%	4	4.0%	0	0.0%	20	20.0%
Total	16	16.0%	72	72.0%	12	12.0%	100	100.0%

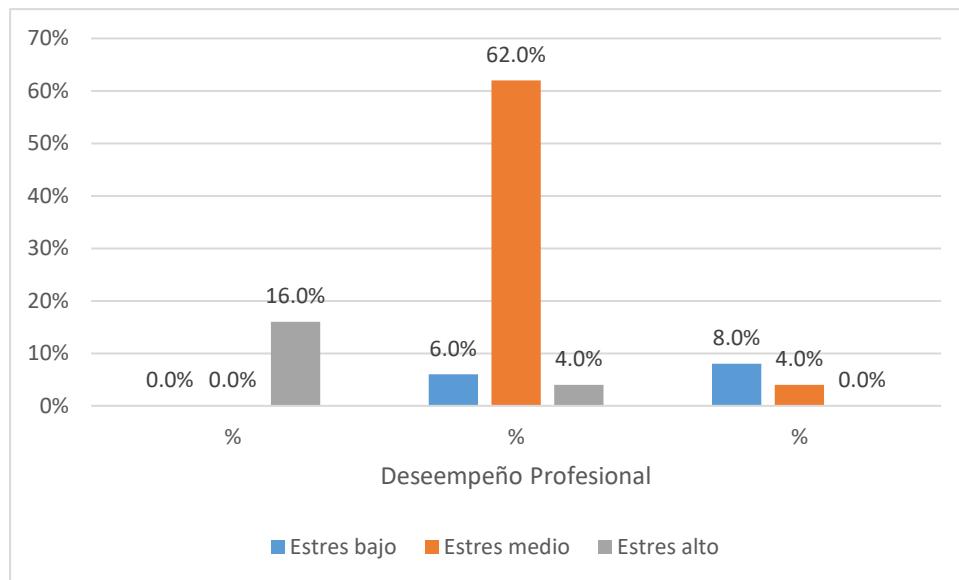
Fuente: Escala NSS y cuestionario Desempeño profesional

#### **Interpretación:**

En el cuadro expuesto se tiene al cruce del estrés psicológico con el rendimiento profesional, en el que se evidencia que gran parte de los consultados tiene un NIVEL DE ESTRÉS PSICOLÓGICO MEDIO, siendo predominante entre quienes tienen un DESEMPEÑO MEDIO 62% y en menor medida en aquello que tienen un DESEMPEÑO ALTO con un 45% de los enfermeros.

Respecto al ESTRÉS PSICOLÓGICO BAJO que afecta a un 14% del personal, de los cuales un 8% tiene un rendimiento ALTO y en un 6% un rendimiento MEDIO. Por el contrario, el ESTRÉS PSICOLÓGICO ALTO presente en un 20% se da exclusivamente en profesionales con DESEMPEÑO BAJO 16% y MEDIO 4% sin presencia en el grupo de ALTO DESEMPEÑO.

**Gráfico 3.** Estrés en el factor psicológico según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023



**Tabla 4.** Estrés en el factor social según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023

Factor Social	Desempeño profesional						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estrés bajo	0	0.0%	17	17.0%	8	8.0%	25	25.0%
Estrés medio	0	0.0%	40	40.0%	4	4.0%	44	44.0%
Estrés alto	16	16.0%	15	15.0%	0	0.0%	31	31.0%
Total	16	16.0%	72	72.0%	12	12.0%	100	100.0%

Fuente: Escala NSS y cuestionario Desempeño profesional

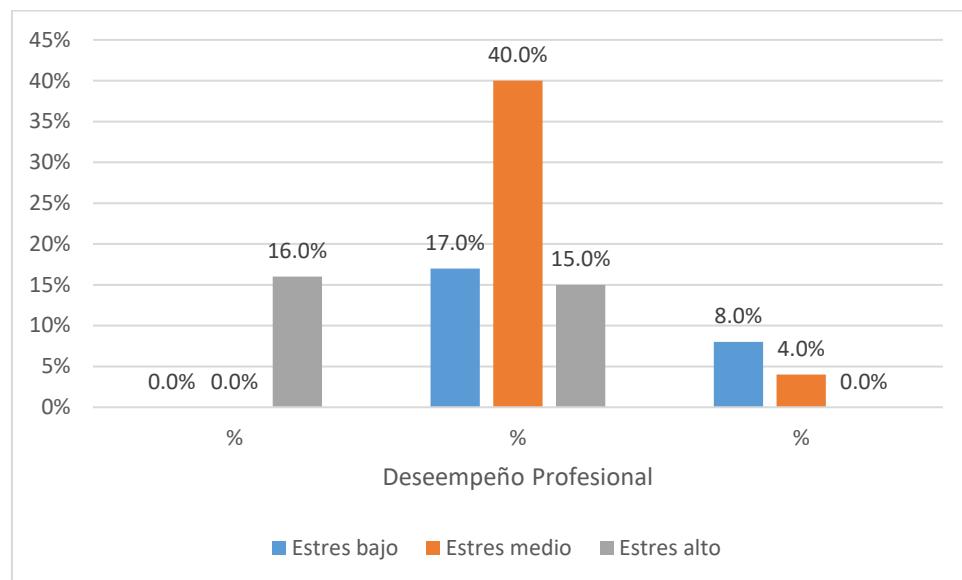
#### Interpretación:

En la presente tabla se evidencia el cruce del estrés en el factor social y el rendimiento ocupacional de los enfermeros del Hospital EsSalud II Pasco-2023. Se aprecia que el ESTRÉS SOCIAL MEDIO es el más frecuente, presente en el 44% de los enfermeros, especialmente en aquellos con un DESEMPEÑO MEDIO 40% y en menor medida con un DESEMPEÑO ALTO 4%.

Respecto al ESTRÉS SOCIAL BAJO que afecta al 25% del total de encuestados, distribuyéndose principalmente entre en profesionales con

DESEMPEÑO MEDIO 17% y alto 8%. Mientras que los que mostraron un ESTRÉS SOCIAL ALTO se encuentra en el 31% de los especialistas, siendo más común en los que tienen un DESEMPEÑO BAJO 16% y MEDIO 15%.

**Gráfico 4.** *Estrés en el factor social según el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023*



#### 4.3. Prueba de hipótesis

**Tabla 5.** *Relación entre el Estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023*

Correlaciones				
			Estrés Laboral	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-,732**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	-,732**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Decisión estadística**

La tabla muestra la asociación del estrés ocupacional y rendimiento profesional. Se hallo una vinculo negativo de  $\text{Rho} = -0.732$  y  $p = 0.000$ , indicando una conexión estadísticamente notable. Dado que  $p < 0.05$ , se acepta  $H_a$ . Se afirma que hay un vínculo inverso significativo de las dos variables en los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. A un elevado estrés laboral, menor rendimiento profesional, y recíprocamente.

**P-valor < 0,05 = 0,000**

**$H_o$  = Se rechaza**

**$H_a$  = Se acepta**

**Tabla 6. Relación entre el factor físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023**

Correlaciones				
			Factor Físico	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	Factor Físico	Coeficiente de correlación	1.000	-,505**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	-,505**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Decisión estadística**

La tabla evidencia la asociación del estrés en el factor físico y el rendimiento profesional. Correlación negativa de Spearman:  $\rho = -0.505$ ,  $p = 0.000$ . Se acepta la  $H_a$  porque el valor-p no supera 0.05. Se infiere que hay una conexión inversa y notable del estrés físico y el rendimiento ocupacional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. A mayor estrés físico, menor desempeño profesional.

**P-valor < 0,05 = 0,000**

**H<sub>o</sub>** = Se rechaza

**H<sub>a</sub>** = Se acepta

**Tabla 7.** Relación entre el factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023

		Correlaciones		
			Factor Psicológico	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	Factor Psicológico	Coeficiente de correlación	1.000	-,784**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	-,784**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística

La tabla exhibe la asociación del estrés en el actor psicológico y el desempeño profesional. Se consiguió un valor de Rho = -0.784 (p = 0.000), revelando una asociación inversa fuerte y significativa de ambas variables. Dado que p < 0.05, se acepta H<sub>a</sub>. Por ello se infiere que hay una asociación inversa y notable del estrés psicológico y el rendimiento ocupacional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. A mayor estrés psicológico, menor desempeño profesional.

**P-valor < 0,05 = 0,000**

**H<sub>o</sub>** = Se rechaza

**H<sub>a</sub>** = Se acepta

**Tabla 8.** Relación entre el factor social y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023

Correlaciones			Factor Social	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	Factor Social	Coeficiente de correlación	1.000	-,611**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	-,611**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

### Decisión estadística

La tabla muestra la asociación entre en el factor social y el rendimiento ocupacional. Se hallo un Rho = -0.611 (p = 0.000), mostrando una asociación inversa moderadamente fuerte y significativa de las dos variables. Dado que p < 0.05, se acepta Ha. Se infiere que hay una conexión inversa y notable del estrés social y el rendimiento ocupacional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. A mayor estrés social, menor rendimiento ocupacional.

**P-valor < 0,05 = 0,000**

**H<sub>o</sub>**= Se rechaza

**H<sub>a</sub>**= Se acepta

#### 4.4. Discusión de resultados

- De acuerdo al objetivo general de determinar la conexión entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. Los hallazgos muestran una conexión estadísticamente notable de las variables, ya que obtuvo un valor de p = 0.000 lo cual no supera los 0.05, una asociación negativa con el valor de Rho = -0.732. Por ende, se afirma que hay una asociación inversa notable de las variables en los

enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. A un elevado estrés laboral, bajo desempeño, datos que comparados con los de Bravo y Cabezas (2023) Con el objetivo de “analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”. Se descubrió que la tensión ocupacional incide negativamente en el rendimiento del individuo. Y concluye quemabas variable tienen un vínculo estadísticamente notable. Aunque el estrés ocupacional incide negativamente en el rendimiento de los especialistas de bienestar que trabaja en el hospital, no se puede asegurar con certeza absoluta que esta conexión exista en el individuo (13).

Lo cual también coincide con los hallazgos de Montenegro, Ramírez y Troya (2023) quienes tenían como finalidad fue “determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud en San Martín, Perú”; Los resultados muestran un valor-p = 0,000 coincidiendo que hay conexión significativa. Aunque el Rho Spearman = ,402\*\* representando una asociación positiva media, en el que los esfuerzos de disminución del estrés en los empleados influyen positivamente en su desempeño en el trabajo (19).

También guarda similitud con Condor y Cruz (2023), cuyo fin fue “analizar cómo el estrés ocupacional incide en el rendimiento de los empleados de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de la Región Pasco en 2022”. señalando que la tensión laboral impacta de manera notable en el rendimiento de los empleados. Aunque este autor también indica que la correlación detectada alcanza un impresionante.908 (90.8%), y, conforme a los criterios fijados, se clasifica como una fuerte conexión positiva (22). También coincide con Angeles (2021) quien tenía como fin, “determinar de qué manera se relaciona el Estrés laboral en el rendimiento laboral de los Teleoperadores de la empresa Servicios Call center del Perú, Lima 2020” y concluyó que el estrés en el trabajo influye notablemente en la productividad

de los colaboradores, aunque sus resultados revelan una asociación positiva notable de Spearman de 0.639 (21).

Por otro lado, difiere de los hallazgos de Onofre (2021) quien buscaba “determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral como variable independiente, y el Desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas” y en sus hallazgos revelan que el estrés ocupacional no tiene un vínculo directo con el desempeño de los colaboradores (15). Resultados que también coinciden con Lema-Molina y Reinoso-Avecillas (2023) cuyo fin fue “determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga” en su análisis de asociación de las variables, no evidenció una asociación inversa notable y concluye que el estrés ocupacional sufrido por los colaboradores se valora como moderado y el rendimiento ocupacional es muy bueno (12).

También tenemos a Claros y Fandiño (2022) quienes asumieron como propósito “identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores y la forma en que este influye en la ejecución de las labores y el resultado en la consecución de los objetivos corporativos”. Y en sus resultados reflejan que el vínculo entre ambas variables es insignificante, infiriendo que los colaboradores quedan indemnes por el estrés al desempeñar sus labores (14).

Estos resultados guardan relación con el enfoque psicosocial laboral que establece que el desempeño profesional depende de aspectos psicológicos y lo social. Desde la óptica psicológica, se exploran las cualidades internas del individuo: su visión del destino, su ingenio y su capacidad para el humor, inteligencia, experiencia y motivación al logro. Las interacciones sociales explican cómo el entorno laboral genera estrés, afectando la motivación,

concentración, habilidades cognitivas y elección de decisiones, lo que reduce el rendimiento profesional (25).

- Respecto al objetivo específico uno de determinar la relación del estrés ocupacional según su dimensión factor físico y el rendimiento profesional de los enfermeros. Se hallo la asociación estadísticamente notable entre la dimensión y el rendimiento profesional con un p- valor = 0.000, que a su vez evidencia una asociación negativa de Spearman: rho = -0.505, del que se infiere que hay una conexión inversa y notable en los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco. Hallazgos que guardan similitud con Arteaga y Hurtado (2023) quienes efectuaron una indagación con el fin de “explorar el grado de estrés del equipo médico en medio de la pandemia COVID-19, impactando en su rendimiento laboral en el Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco (H.R.D.A.C. – C.P)” Aunque no aplico pruebas como el Rho de spearman, sus hallazgos indican que el 58.1% de colaboradores evidenciaron estrés moderado mientras que, en el desempeño ocupacional, en el 58.1% es óptima. Sin embargo, también indican que cierta predominancia de personal con experiencia limitada, lo cual puede influir tanto positiva como negativamente en su desempeño bajo presión (24).

De forma complementaria, Bravo y Cabezas (2023) cuyo fin fue “analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”. descubrió que la tensión laboral impacta negativamente en la productividad del equipo. Sin embargo, no puedo garantizar con absoluta certeza que esta conexión exista en el individuo (13).

Por su parte Deza y Diaz (2024) cuya finalidad de indagación fue “descubrir cómo el estrés afecta en el rendimiento laboral de los colaboradores del Centro de Salud Uliachin en Cerro de Pasco, en el ámbito de la salud estatal”. En sus hallazgos indican que los grados de estrés y desempeño de

los ocupacional, donde se pudo encontrar que el valor ( $p$  valor = 0.0421 < ( $p$  tabular = 0.05). También demuestra que el 55.6% de los colaboradores de salud evidenciaron un grado de estrés muy leve y el 52.8% de los colaboradores de bienestar exhibieron rendimiento ocupacional favorable. Que evidencia que el grado de estrés incide en el rendimiento de los especialistas de salud. A pesar de las dificultades, la mayoría logró mantener un buen rendimiento gracias a su compromiso y resiliencia (23).

Los hallazgos también pueden ser analizados desde la perspectiva de la teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg sostiene que los aspectos de higiene, vinculados con el entorno, no motivan, pero su ausencia provoca insatisfacción. Los elementos motivadores se relacionan con la tarea; su ausencia no causa insatisfacción, pero su comparecencia lleva a una fase superior de motivación y realización (40).

- Objetivo específico dos de determinar la asociación del estrés laboral según su dimensión factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros. Se mostro un valor de  $Rho = -0.784$  ( $p = 0.000$ ), indicando una asociación inversa fuerte y significativa de ambas variables dado que  $p < 0.05$ . Concluyendo que hay una conexión inversa y notable. Por lo que, a mayor estrés psicológico, menor desempeño profesional. Hallazgos que guardan relación con los de Chávez Zavaleta (2022) que tuvo fin “Determinar la asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables, en el desempeño laboral de la Micro Red Villa – Chorrillos, año 2021”. Y determinó una asociación notable del estrés y rendimiento laboral ( $X^2$ ,  $p=0.002$ ); y las formas de vida saludables ( $p=0.006$ ). Aunque su estudio también se enfocó en los modos de vida en el personal, se encontró que el estrés es un elemento que moldea el rendimiento laboral especialmente en aspectos como la introspección y la conducta emocional (20).

Asimismo, Ortiz y Fuentes (2023) quienes buscaban “determinar la relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el área de hospitalización de una clínica privada, Lima, 2023”. Se demostró que el 64,4% de los consultados evidenciaron una conexión estadísticamente notable entre los elementos del estrés individual, organizacional y ambiental con las tácticas de afrontamiento ya que obtuvo un  $p = 0.000$  (18).

Desde el enfoque psicosocial laboral estos hallazgos se explican considerando que el estrés psicológico en el entorno ocupacional incide de manera directa los recursos internos del individuo, como la motivación mediante la concentración, las habilidades cognitivas y la toma de decisiones. Este enfoque plantea que lo psicológico como la ansiedad, la presión o el agotamiento mental y lo social mediante las interacciones laborales y exigencias organizacionales están interrelacionados (25).

- Objetivo específico tres de determinar la relación del estrés ocupacional según su dimensión factor social y el rendimiento profesional de los enfermeros. Se muestra la asociación del estrés ocupacional y el rendimiento ocupacional. Ya que se consiguió una conexión de  $Rho = -0.611$  ( $p = 0.000$ ), mostrando una conexión inversa moderadamente fuerte y significativa entre ambas variables en el Hospital EsSalud II – Pasco. Ha elevado estrés social, menor desempeño profesional. Datos similares a los de Rojas y Arteaga (2021) que tuvieron como meta “determinar cómo el estrés laboral influye en el rendimiento laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A”. Y en sus resultados obtenidos indican que hay una asociación estadísticamente notable. Sin embargo, el valor de asociación de Pearson con un 0,86 revela una conexión robusta y favorable entre ambas variables, lo que insinúa que optimizar el escenario laboral, distribuir las tareas operativas conforme al manual de funciones, llevar a cabo un programa de

motivación constante, y, finalmente, explorar directrices que consientan ofrecer remuneraciones más elevadas a los empleados con desempeño superior (16).

También guarda relación con Quintana-García, Díaz, Chienda, Vela-Ruiz, Lama y Alatrista (2024) quienes tuvieron el objetivo “describir la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Sergio Bernales durante el año 202”.

Cuyos hallazgos exhiben que gran parte de los consultados demostró un rendimiento excelente pese a enfrentar estrés en grados moderados o altos, revelando así la intrincada conexión del estrés y su rendimiento en el campo de la salud (17).

Estos resultados se pueden respaldar con la teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg la cual hace una diferencia entre factores de higiene (condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, clima organizacional) y factores motivadores (reconocimiento, logro). Según esta teoría, la falta de condiciones sociales apropiadas (ambiente de trabajo negativo, compañeros poco colaboradores, mala comunicación) genera insatisfacción, incrementa el estrés y disminuye el rendimiento. Entonces, el estrés social se da porque fallan los factores de higiene, por eso hay que cuidar el factor social para tener un buen rendimiento laboral (40).

## **CONCLUSIONES**

- Se determinó que hay vínculo estadísticamente significativo del estrés laboral y el desempeño ocupacional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.
- Se reveló que existe una asociación estadísticamente notable del estrés ocupacional según su dimensión factor físico con el rendimiento profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.
- Se determina que hay asociación estadísticamente notable del estrés ocupacional según su dimensión factor psicológico con el rendimiento ocupacional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.
- Se determinó que existe una asociación estadísticamente notable del estrés ocupacional según su dimensión factor social con el rendimiento ocupacional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda al director del Hospital EsSalud II – Pasco 2023 promover la integración de tácticas de prevención y manejo del estrés laboral en enfermeras. Para ello se sugiere lo siguiente:

- Analizar y distribuir equitativamente la carga de laboral de los colaboradores de enfermería según habilidades y turnos.
- Reducir las horas de trabajo continuas sin descanso, especialmente en áreas de alta demanda.
- Establecer un sistema de rotación de turnos que permita la recuperación del personal y evite el agotamiento.
- Fomentar pausas activas y espacios de descanso en la jornada laboral para prevenir la fatiga por esfuerzo repetitivo.
- Garantizar personal suficiente y evitar sobrecargas en turnos, especialmente noches y fines de semana.
- Integrar un programa de apoyo psicológico permanente con atención individualizada para enfermería en áreas críticas.
- Talleres de gestión emocional, autocuidado y resiliencia para la salud mental laboral.
- Promover círculos de escucha donde los enfermeros compartan emociones y preocupaciones laborales.
- Mejorar el ambiente laboral mediante estrategias de compañerismo, cooperación y comunicación.
- Capacitar a líderes en liderazgo empático y comunicación asertiva para apoyar a sus equipos.
- Fomentar actividades de integración social para fortalecer relaciones y disminuir el estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

1. Rodríguez Z, Ferrer J, De la torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19 . MEDISAN [Internet]. 2022 [citado el 11 de septiembre de 2025]; Disponible en: <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/4306/2808>
2. Castro A, Rivera S. A REVIEW FROM JOB PERFORMANCE TO THE LINK WITH NURSING. Vol. 32, Horizonte de Enfermeria. Escuela de Psicología Pontificia Universidad Católica de Chile; 2021. p. 177–91.
3. Zegarra M, Arias Y, Mannarelli M, Figueroa E, Rodriguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Colegio de Enfermeros del Perú, editor. 2021.
4. Organización Mundial de la Salud (OMS). La salud mental en el trabajo [Internet]. 2024 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
5. Carmichael A, Hutchins E, Dewhurst M. Salud mental laboral y agotamiento en Asia: Es hora de actuar [Internet]. 2022 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-asia/employee-mental-health-and-burnout-in-asia-a-time-to-act>
6. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. Med Clin (Barc) [Internet]. el 13 de agosto de 2021 [citado el 8 de septiembre de 2025];157(3):130–40. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-estres-laboral-burnout-medicos-residentes-S0025775321002074>
7. Lim JY, Kim GM, Kim EJ. Factors Associated with Job Stress among Hospital Nurses: A Meta-Correlation Analysis. Int J Environ Res Public Health [Internet]. el 1 de mayo de 2022 [citado el 8 de septiembre de 2025];19(10):5792. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9140361/>

8. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. 2022 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilos-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
9. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Salud de los trabajadores [Internet]. 2025 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
10. Organización Panamericana de la Salud. La OPS alerta de las consecuencias para la salud y la inequidad de la alta informalidad laboral de América Latina y el Caribe [Internet]. 2023 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/22-9-2023-ops-alerta-consecuencias-para-salud-inequidad-alta-informalidad-laboral-america>
11. Organización Panamericana de la Salud. En tiempos de estrés, haz lo que importa. Una guía ilustrada. Versión adaptada para América Latina [Internet]. 2022 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/tiempos-estres-haz-lo-que-importa-guia-ilustrada-version-adaptada-para-america-latina>
12. Lema-Molina N, Reinoso-Avecillas M. Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas [Internet]. 2023 [citado el 15 de septiembre de 2025];6(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>
13. Bravo E, Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel [Internet] [Tesis de maestría]. Universidad Nocial de Chimborazo; 2023 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
14. Claros A, Fandiño C. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral en los trabajadores de Silplas Plásticos Industriales SA. [Internet] [Tesis de

- especialización]. Universidad ECCI; 2022 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3026>
15. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 [Internet] [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar; 2021 [citado el 8 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
16. Rojas J, Arteaga M. Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. Accounting and Management Research [Internet]. el 23 de diciembre de 2022 [citado el 8 de septiembre de 2025];1(1):1–16. Disponible en: <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/492/504>
17. Quintana-García L, Díaz C, Chienda P, Vela-Ruiz J, Lama R, Alatristaa M. 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 [Internet]. 2024 [citado el 9 de septiembre de 2025];84(2):148–54. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0048-77322024000200148&lng=es&nrm=iso&tlang=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0048-77322024000200148&lng=es&nrm=iso&tlang=es)
18. Ortiz O, Fuentes M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria [Internet]. el 21 de abril de 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025];7(2):3879–95. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5616/8487>
19. Montenegro D, Ramírez G, Troya D. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. Revista Investigación y Negocios [Internet]. el 10 de diciembre de 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025];16(28):50–7. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372023000200050&lng=es&nrm=iso&tlang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372023000200050&lng=es&nrm=iso&tlang=es)

20. Chávez A. Asociación entre estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral, de la Micro Red Villa-Chorrillos, Lima - Perú, año 2021 [Internet] [Tesis de licenciatura]. Universidad Ricardo Palma; 2022 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/5120>
21. Angeles L. Estrés laboral y rendimiento laboral en los teleoperadores de la empresa Servicios Call Center del Perú, Lima - 2020 [Internet]. Universidad de Huánuco. Universidad de Huánuco; 2021 [citado el 11 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3114>
22. Condor M, Cruz B. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de la Región Pasco 2022 [Internet] [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2024 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/4345>
23. Deza P, Diaz K. Relación de los niveles de estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud – Centro de Salud Uliachin - Cerro de Pasco – enero a marzo del 2023 [Internet] [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2024 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3877>
24. Arteaga G, Hurtado M. Estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3339>
25. Quintana-Abello I, Mendoza-Llanos R. Enfoque Psicosocial. Concepto y Aplicabilidad en la Formación Profesional de Estudiantes de Psicología. Revista

- Reflexión E Investigación Educacional [Internet]. 2018 [citado el 10 de septiembre de 2025];1:89–98. Disponible en: <https://doi.org/10.22320/reined.v1i2.3623>
26. Organización Mundial de la Salud (OMS). Estrés [Internet]. 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
27. Ministerio de Educación Perú. El estrés Laboral [Internet]. PE; 2021 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7757>
28. Vásquez-Ventura I, Guzmán-Ortiz E, Rivera-Ramírez P, Fernández-Sánchez H. El concepto del estrés de aculturación desde la mirada del inmigrante hispano en los Estados Unidos. Index de Enfermería [Internet]. 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025];32(2). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962023000200012&lng=es&nrm=iso&tlang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962023000200012&lng=es&nrm=iso&tlang=es)
29. Casanova M, González W, Machado F, Casanova D, González M. Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. Gaceta Médica Espirituana [Internet]. 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025];25(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212023000200009&lng=es&nrm=iso&tlang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212023000200009&lng=es&nrm=iso&tlang=es)
30. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez M, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Global [Internet]. 2018 [citado el 9 de septiembre de 2025];17(50):304–24. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlang=es)
31. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. 2024 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>

32. Zabalegui A. El rol del profesional en enfermería. Aquichan [Internet]. 2003 [citado el 9 de septiembre de 2025];3(1):16–20. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972003000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972003000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
33. Organización Panamericana de la Salud (OPS). El rol de las enfermeras y los enfermeros en la mejora de la salud de las/los adolescentes en situación de vulnerabilidad - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/sistemas-servicios-salud/rol-enfermeras-enfermeros-mejora-salud-laslos-adolescentes-situacion>
34. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. el 1 de diciembre de 2022 [citado el 9 de septiembre de 2025];21(1):1–10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y>
35. Martínez J, Huatoco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Militar Central. [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma de Ica; 2020 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/592>
36. Martín R. ¿Cuáles son las principales causas del estrés? Forbes [Internet]. 2021 [citado el 9 de septiembre de 2025]; Disponible en: <https://forbes.es/lifestyle/5454/cuales-son-las-principales-causas-del-estres/>
37. Belizario J. Stressors in nursing professionals working in critical hospital areas. Revista Innova Educación [Internet]. el 16 de julio de 2021 [citado el 9 de septiembre de 2025];3(3):97–108. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>

38. Más V, Escribà R. LA VERSIÓN CASTELLANA DE LA ESCALA «THE NURSING STRESS SCALE». PROCESO DE ADAPTACIÓN TRANSCULTURAL (\*). Rev Esp Salud Pública. 1998;72(6):529–38.
39. Bautista R, Cienfuegos R, David E, Panduro A. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. el 31 de diciembre de 2020 [citado el 9 de septiembre de 2025];7(1):54–60. Disponible en: [https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/2005](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/2005)
40. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ [Internet]. el 16 de octubre de 2019 [citado el 10 de septiembre de 2025];29:1–18. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlnlg=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlnlg=es)
41. Mejías Y, Borges L, Mejías Y, Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Humanidades Médicas [Internet]. 2021 [citado el 9 de septiembre de 2025];21(1):224–38. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&nrm=iso&tlnlg=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&nrm=iso&tlnlg=es)
42. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones [Internet]. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. 2007. Disponible en: [www.FreeLibros.me](http://www.FreeLibros.me)
43. INTERIM GROUP. ¿Qué es el desempeño laboral y por qué debes medirlo desde ya? [Internet]. 2022 [citado el 9 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://interimgrouphr.com/blog/desempeno-laboral/>
44. Zaragoza W, Pineda J, Salazar L, Silva G. Desempeño Laboral. Revisión literaria. COMMERCIO PLUS. el 9 de marzo de 2023;5(1):1–12.
45. Garcia W, Pirela R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión. el 15 de febrero de 2021;50(51):54–74.

46. Navarrete martha, Galarraga J, Araujo I, Carmona C, Washington E. Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria* [Internet]. el 6 de abril de 2023 [citado el 9 de septiembre de 2025];7(2):1760–76. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5434/8226>
47. Juárez C. Todo lo que querías saber sobre el estrés de la A a la Z - Claudia Juárez Batista - Google Libros [Internet]. Con Ciencia; 2025 [citado el 10 de septiembre de 2025]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=gHNJEQAAQBAJ&dq=Estr%C3%A9s.+temsi%C3%B3n+que+es+f%C3%ADsica+o+emocional+y+resulta+de+una+situaci%C3%B3n,+idea+o+emoci%C3%B3n+que+hace+que+una+persona+se+sienta+tensa,+ansiosa+o+fueras+de+control&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=gHNJEQAAQBAJ&dq=Estr%C3%A9s.+temsi%C3%B3n+que+es+f%C3%ADsica+o+emocional+y+resulta+de+una+situaci%C3%B3n,+idea+o+emoci%C3%B3n+que+hace+que+una+persona+se+sienta+tensa,+ansiosa+o+fueras+de+control&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
48. Velázquez S. Concepto de Salud Física, Emocional, Mental y Espiritual. [Internet]. 2013 [citado el 10 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14879>
49. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta [Internet]. 2022 [citado el 10 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
50. Hubal R, Cohen E. Simulating patterns of life: More representative time-activity patterns that account for context. *Environ Int.* el 1 de febrero de 2023;172.
51. Algorani EB, Gupta V. Coping Mechanisms. *Sexual Violence and Abuse: An Encyclopedia of Prevention, Impacts, and Recovery: Volume 1-2* [Internet]. el 24 de abril de 2023 [citado el 10 de septiembre de 2025];1:102–4. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK559031/>
52. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la Investigación [Internet]. 1a ed. ENFOQUES CONSULTING EIRL, editor. 2021. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/352157132>

53. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education; 2018. 714 p.
54. Andrade R, Trujillo Y. El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. *Educación* [Internet]. el 5 de julio de 2023 [citado el 7 de marzo de 2025];29(2):1–15. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/3045>
55. Hernández O. Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral* [Internet]. 2021 [citado el 10 de septiembre de 2025];37(3). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

## ANEXOS

### Encuesta Estrés laboral en enfermeras

#### Escala NSS

Reciba un cordial saludo, el presente cuestionario tiene el propósito de conocer su nivel de estrés. Por ello a continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma Habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
0	1	2	3

Factor físico	0	1	2	3
<i>Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas</i>				
<i>Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal</i>				
<i>Personal y turno imprevisible</i>				
<i>Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)</i>				
<i>No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente</i>				
<i>No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería</i>				
<i>No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado</i>				
<i>Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio</i>				
Factor psicológico	0	1	2	3
<i>Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes</i>				
<i>Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora</i>				
<i>Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana</i>				
<i>La muerte de un paciente</i>				
<i>Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente</i>				
<i>Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha</i>				
<i>El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo</i>				
<i>Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente</i>				
<i>Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente</i>				
<i>No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente</i>				
<i>Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible</i>				
<i>Ver a un paciente sufrir</i>				
<i>Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente</i>				
<i>El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente</i>				
<i>El médico no está presente en una urgencia médica</i>				

<i>No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento</i>			
<b>Factor social</b>			
<i>Recibir críticas de un médico</i>			
<i>Problemas con un supervisor</i>			
<i>No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio</i>			
<i>Problemas con uno o varios médicos</i>			
<i>No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio</i>			
<i>No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)</i>			
<i>Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente</i>			
<i>Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios</i>			
<i>Recibir críticas de un supervisor</i>			
<i>Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio</i>			

### Cuestionario de desempeño profesional

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño profesional. A continuación, encontrará una serie de afirmaciones. Por lo cual le solicito que indique con qué frecuencia se presentan

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>Trabajo en equipo</b>					1	2	3	4	5
Demuestra capacidad para integrarse al equipo.									
Se identifica con los objetivos del equipo.									
Coopera con otros en la consecución de objetivos.									
<b>Organización</b>									
Elabora un plan de actividades									
Desarrolla sus actividades de acuerdo con los procedimientos establecidos.									
Manifiesta preocupación por el logro de los objetivos establecidos.									
<b>Iniciativa</b>									
Presenta propuestas innovadoras para optimizar los procedimientos.									
Muestra flexibilidad ante los cambios									
Se anticipa a los problemas									
Posee una notable habilidad para la resolución de problemas.									
<b>Relaciones Interpersonales</b>									
Se comporta con amabilidad tanto con los pacientes como con sus colegas.									
Aporta una guía precisa a los clientes.									
Elimina las disputas entre los miembros del equipo.									
<b>Calidad</b>									
No comete errores en el trabajo.									
Utiliza los recursos de manera inteligente.									
No requiere monitoreo constante.									
Se manifiesta con destreza en su labor.									
El trato es cortés y gentil.									
<b>Orientación de resultados</b>									
Termina su labor a tiempo.									
La ejecución de sus responsabilidades es impecable.									
Realiza una cantidad precisa de labor.									

## Validación



## **Fiabilidad**

### **Fiabilidad de la escala estres laboral “NSS2”**

El instrumento utilizado para recoger la información en cuanto a la medición del estrés laboral se utilizó la Escala de medida de estresores laborales en personal de enfermería hospitalario "The Nursing Stress Scale" en su versión en español de Más y Escribá (38)

Este instrumento "The Nursing Stress Scale" tiene una fiabilidad del Alfa de Cronbach que dio un coeficiente de 0.902 Valor calculado por Montenegro D, Ramírez G, Troya D (19).

### **Fiabilidad del Cuestionario de desempeño profesional**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

Casos		N	%
		Válido	Excluido <sup>a</sup>
		20	100,0
		0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	21

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Estrés laboral relacionado al desempeño profesional de los enfermeros del Hospital ESSALUD II Pasco 2023

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor social y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.</li> <li>• Determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.</li> <li>• Determinar la relación entre el estrés laboral según su dimensión factor social y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> <math>H_1</math> = Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023. <math>H_0</math> = No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor físico con el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.</li> <li>• Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor social</li> </ul>	<p><b>Estrés laboral</b></p> <p><b>Desempeño profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factor físico</li> <li>• Factor psicológico</li> <li>• Factor social</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Organización</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• Calidad</li> <li>• Orientación de resultados</li> </ul>	<p><b>Enfoque de investigación</b> Es de enfoque cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación.</b> Es del tipo aplicada</p> <p><b>Método de investigación.</b> Método hipotético deductivo,</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Es del nivel correlacional</p> <p><b>Diseño de la Investigación.</b> Es de diseño no experimental – transversal</p> <p><b>Población</b> La población consta de 100 enfermeras estudiantes <b>muestral.</b> Muestreo por conveniencia consta</p>

		<p>dimensión factor psicológico con el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor social con el desempeño profesional de los enfermeros del Hospital EsSalud II – Pasco 2023.</li> </ul>		<p>de 100 enfermeras estudiantes</p> <p><b>Método y técnicas de recolección de datos.</b></p> <p><b>Instrumento.</b></p> <p>1. Cuestionario</p> <p><b>Técnicas</b></p> <p>Encuesta</p> <p>Aplicación presencial</p>
--	--	---	--	---