

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

**Factores laborales y estrés en el profesional de enfermería de un
hospital público, Nuevo Chimbote 2025**

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

Autoras:

Bach. Enf. Cruzalegui Alama, Rosa Melva

ORCID. 0009-0004-4729-0305

Bach. Enf. Ramos Lindo, Deysi Paola

ORCID. 0009-0002-1565-9046

Asesora:

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza

DNI. N° 32824900

ORCID. 0000-0002-2710-0293

Nuevo Chimbote – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Revisado y V.º B.º de:

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza

DNI 32824900

ORCID. 0000-0002-2710-0293

ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Revisado y V,º B,º de:

Ms. Rodríguez Barreto, Yolanda

DNI 17819491

ORCID. 0000-0001-5913-1003

PRESIDENTA

Ms. Pozo Cusma, Betsi Margaret

DNI 27420277

ORCID. 0000-0003-3536-2784

SECRETARIA

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza

DNI 32824900

ORCID. 0000-0002-2710-0293

INTEGRANTE

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE LA

TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, en la Universidad Nacional de Santa, en el
Aula multimedia - EP Enfermería, siendo las 08:00 horas del
día 12 de Septiembre del 2025 dando cumplimiento a la Resolución N°
229-2025-UNS-FC se reunió el Jurado Evaluador presidido por Mg. Yolanda
Rodriguez Barreto teniendo como miembros a Mg. Betsi Pozo
Cusma (secretario) (a), y Dra. Esperanza Melgarejo Valverde (integrante),
para la sustentación de tesis a fin de optar el título de Licenciada en enfermería
realizado por el, (la), (los) tesista (as) Rosa Melva Cruzalegui Alama
Deysi Paola Ramos Lindo quien (es) sustentó (aron) la tesis intitulada:

"FACTORES LABORALES Y ESTRES EN EL PROFESIONAL
DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PUBLICO,
NUEVO CHIMBOTE, 2025"

Terminada la sustentación, el (la), (los) tesista (as)s respondió (ieron) a las preguntas formuladas
por los miembros del jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y
sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como
Excelente asignándole un calificativo de VEINTE puntos, según
artículo 112° del Reglamento General de Grados y Títulos vigente (Resolución N° 337-2024-CU.-
R-UNS).

Siendo las 09:30 horas del mismo día se dio por terminado el acto de sustentación firmando
los miembros del Jurado en señal de conformidad

Nombre: Mg. Yolanda Rodriguez Barreto
Presidente

Nombre: Mg. Betsi Pozo Cusma
Secretario

Nombre: Dra. Esperanza Melgarejo Valverde
Integrante

Distribución: Integrantes J.E (), tesistas () y archivo (02).





Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Esperanza Doraliza Melgarejo Valverde
Título del ejercicio: Informe de investigación 2025
Título de la entrega: Factores laborales y estrés en el profesional de enfermería de ...
Nombre del archivo: enfermer_a_hospital_p_blico_Chimbote,_2025_Cruzalegui_Ram...
Tamaño del archivo: 984.11K
Total páginas: 71
Total de palabras: 13,306
Total de caracteres: 73,249
Fecha de entrega: 16-sept-2025 02:02a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2744863164



Factores laborales y estrés en el profesional de enfermería de un hospital público, Nuevo Chimbote 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	22%	5%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
2	1library.co	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.usanpedro.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.uns.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.upagu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.unc.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	scielo.sld.cu	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.upa.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	www.scielo.org.co	1%
	Fuente de Internet	
11	latam.redilat.org	1%
	Fuente de Internet	
12	repositorio.upn.edu.pe	

DEDICATORIA

A Dios, por acompañarme cada día con salud y fortaleza, por ser mi guía en los momentos más difíciles y enseñarme a levantarme ante cada caída.

A mi padre Gilberto Cruzalegui, cuya presencia eterna me acompaña desde lo alto. Su recuerdo y enseñanzas me han dado la fuerza para no rendirme, tu amor aún vive en mí y ha sido luz en este camino.

A mi madre Rosa Alama, por ser mi apoyo incondicional en cada etapa de mi vida. Gracias por tu amor, tus palabras de aliento y por estar siempre presente, animándome a seguir adelante.

A mis docentes, por compartir su sabiduría con paciencia y dedicación, y ser parte esencial de mi formación. Y a aquellas personas que contribuyeron y brindaron su respaldo para hoy finalizar esta etapa.

Rosa Melva

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía constante, por ser la fuente de mi fortaleza, por nunca soltar mi mano y ser la luz que me guio hasta este logro.

A Maritza y Rodolfo, cuyo amor, sacrificio silencioso y apoyo incondicional me han sostenido desde siempre. Este logro es tan suyo como mío, juntos hemos llegado hasta aquí. Gracias mamá y papá.

A Kelaya, cuya inocencia y cariño llenan mis días de luz. Que este logro te inspire a seguir tus sueños.

A mis docentes, quienes con dedicación y entrega no solo formaron una profesional, sino una mejor persona. Y a Jesús por haber estado presente en parte de este camino, tu apoyo y generosidad incondicional, fue una fuerza fundamental para que hoy este logro sea posible. Gracias.

Deysi Paola

AGRADECIMIENTO

Agradecer principalmente a Dios, por bendecirnos y guiarnos por nuestro recorrido universitario, y que nos siga brindando sabiduría ahora como profesionales de la salud.

A nuestra institución, la “Universidad Nacional del Santa”, por brindarnos la oportunidad de formarnos profesionalmente y por ser el espacio donde crecimos no solo en conocimientos, sino también en valores.

A la plana docente de la Escuela Profesional de Enfermería, quienes, con compromiso y vocación, compartieron su experiencia y saber a lo largo de nuestra formación académica. La orientación ha sido crucial en cada etapa de nuestro proceso.

A nuestra asesora de tesis la Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza; por su valiosa guía, disposición constante y sugerencias que permitieron dar forma y solidez a este trabajo de investigación.

A los profesionales de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, del servicio de emergencia, por brindarnos su tiempo y participar voluntariamente de esta investigación.

Rosa y Deysi

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MARCO TEÓRICO	23
III. METODOLOGÍA	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
VII. ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	
Estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025	45
Tabla 2	
Factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025	47
Tabla 3	
Factores laborales y estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	
Estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025	46
Figura 2	
Factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025	48
Figura 3	
Factores laborales y estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025	50

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1	
Consentimiento informado	67
Anexo 2	
Cuestionario sobre Factores Laborales	68
Anexo 3	
Cuestionario de “THE NURSING STRESS SCALE”	70

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo conocer la relación entre los factores laborales y estrés en el profesional de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025. La metodología fue de un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional no experimental y de corte transversal, siendo la población muestral de 32 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, a quienes se aplicaron los instrumentos: cuestionario sobre los factores laborales y la The nursing stress scale (NSS). El procesamiento y análisis de datos se efectuaron mediante la prueba Chi Cuadrado (X^2) con nivel de significancia de $p < 0.05$ con el soporte de software estadístico IBM SPSS 27. Los resultados observados en el servicio de emergencia son: 40,6% presentaron nivel medio de estrés laboral, seguido del 31,3% nivel alto y el 28,1% nivel bajo; en los factores laborales el 50,0% reportaron nivel medio, mientras el 28,1% nivel bajo y el 21,9% nivel alto. Se identificó una relación estadística significativa entre los factores laborales y estrés en el profesional de enfermería.

Palabras clave: Estrés laboral, factores laborales, profesional de enfermería

ABSTRACT

The objective of the study was to know the relationship between work factors and stress in the nursing professional of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital in Nuevo Chimbote, 2025. The methodology was based on a quantitative approach, with a non-experimental and cross-sectional correlational design, with the sample population of 32 emergency service nursing professionals to whom the following instruments were applied: questionnaire on occupational factors and The nursing stress scale (NSS). Data processing and analysis were carried out using the Chi-square test (χ^2) with a significance level of $p < 0.05$ with the support of IBM SPSS 27 statistical software. The results observed in the emergency service are: 40.6% had a medium level of work stress, followed by 31.3% high level and 28.1% low level; Regarding labor factors, 50.0% reported medium level, while 28.1% reported low level and 21.9% high level. In conclusion, a statistically significant relationship was identified between work factors and stress in nursing professionals.

Keywords: Work-related stress, work-related factors, nursing professional

I. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se manifiesta de manera particular en cada individuo, pero suele generar consecuencias emocionales y cognitivas comunes, como la angustia e irritabilidad, disminuyendo la capacidad de concentración y dificultades en la toma de decisiones. Presentando una disminución en la satisfacción por su trabajo. El estrés laboral compromete el buen rendimiento organizacional y dificulta el logro de objetivos institucionales. Si una organización no cuenta con un buen ambiente de trabajo, los empleados no podrán desarrollar plenamente su potencial (OMS, 2023).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) refiere que el estrés, en su forma crónica, se posiciona como la cuarta enfermedad más común entre los trabajadores, en especial en los profesionales de la salud. La práctica de enfermería se encuentra entre las ocupaciones con mayor nivel de exposición al estrés, debido a que implica una interacción constante con situaciones críticas como el miedo, la ira, el sufrimiento, la frustración y el enfrentamiento a la muerte. Este contexto emocionalmente exigente compromete de forma integral al profesional, afectando tanto su estabilidad psicológica como su desempeño clínico (Loayza et al., 2022).

En el caso de enfermería, los profesionales se enfrentan a diversos factores que pueden generar estrés en determinados momentos, estos factores pueden tener un carácter organizacional, es decir, relacionados con la institución, y en algunas ocasiones son producidas por las funciones que desarrolla el profesional de enfermería en el área asistencial; es por ello que la exposición constante a estos elementos estresores pueden tener repercusiones negativas y desencadenar un riesgo para la salud mental del personal (Gamarra y Arévalo, 2021).

También el personal de enfermería puede presentar mayores niveles de estrés que otros trabajadores sanitarios debido a la alta carga de trabajo, ya que muchas de sus funciones no tienen relación con su rol profesional y además cuentan con tiempo limitado para realizar todas sus responsabilidades, lo que en ellos puede desencadenarse síntomas como ansiedad, fatiga, cambios emocionales y trastornos mentales, los cuales, si persistieran generan agotamiento y aumentan la vulnerabilidad de padecer enfermedades físicas o psicológicas, lo cual afecta directamente en el desempeño de sus actividades personales y laborales (Ramos et al., 2022).

Por otro lado, en China, para el año 2021, los profesionales de enfermería enfrentaron experiencias traumáticas con la salud mental a causa del estrés, manifestando emociones intensas como ira descontrolada, miedo, frustración, sentimientos de culpa, desesperanza, preocupación y ansiedad. Estas alteraciones ponen en riesgo el bienestar físico y mental de los profesionales. Asimismo, el personal de salud presentó un índice elevado de ansiedad (23%), siendo esta condición más frecuente en el grupo masculino (Mero et al., 2021).

En América Latina, según la OPS (en Gamarra y Arévalo, 2021), reporta que el 13,8% de los profesionales de enfermería presentan niveles significativos de estrés laboral, lo que repercute en el desempeño y la eficacia de las intervenciones que realizan en el ámbito profesional. Un factor importante que incrementa la sobrecarga laboral, lo cual no solo compromete el bienestar del personal de enfermería, sino también repercute negativamente en la calidad del servicio prestado, representando una problemática preocupante.

En Perú, basándose en el Proyecto de Ley que establece modificación del Art. 17° e incorporación del Art. 20° a la Ley N° 27669. La Ley de Trabajo de la Enfermera

(o), hace mención en el sexto punto que los indicadores actuales señalan la existencia de un número insuficiente de profesionales de enfermería, con apenas 13 por cada 10 mil habitantes. Está limitada proporción de personal repercute directamente en la carga asistencial, ya que una sola enfermera atiende entre 36 a 42 pacientes por sala, cuando lo recomendable sería un promedio de 10. Esta situación remarca un incremento de funciones que compromete la calidad de atención, así como el bienestar físico y emocional del personal de enfermería (Proyecto de Ley N° 3866/2018).

Asimismo, las instituciones de salud del ámbito nacional enfrentan una notable escasez de personal de enfermería para cubrir la demanda de atención a toda la población. Esta deficiencia repercute negativamente en el cumplimiento de los indicadores institucionales y en el logro de objetivos propuestos, incumpliendo las responsabilidades y funciones asignadas a cada profesional de enfermería. Esta situación logra generar estrés, agotamiento y frustración en el personal; de los cuales cuyos efectos no se manifiestan de manera inmediata, siendo evidenciado con el incremento del ausentismo laboral, agravando aún más la capacidad de respuesta del sistema de salud frente a las necesidades del pueblo (Matta y Matta, 2022).

La profesión de enfermería conlleva entre otras características una alta exigencia tanto física como mental, por lo que las expone a múltiples factores de riesgo, entre los que destacan los de naturaleza organizacional, ambiental y los relacionados con la presión, la exigencia del entorno laboral y el contenido de las tareas brindadas. Esta exposición es más intensa en servicios de mayor riesgo, como emergencia, unidades de cuidados intensivos (UCI) y centro quirúrgico, donde la complejidad de las funciones que se realizan incrementa la vulnerabilidad a los riesgos (Belizario, 2021).

Por eso, las enfermeras que laboran en estas unidades críticas presentan una mayor vulnerabilidad al estrés laboral, dado que deben permanecer en un estado de vigilancia constante, y por ello es indispensable brindar condiciones ambientales básicas que promuevan el bienestar, con el propósito de prevenir errores derivados por el cansancio, los cuales podrían tener graves consecuencias para el profesional y para el paciente. Asimismo, precisan que el estrés laboral en las enfermeras, esta influenciado por factores como la sobrecarga de trabajo, la interacción con personas de extrema ansiedad, sufrimiento y muchas veces cercanas a la muerte, con cuidado especializado sustentado en una relación terapéutica (Del Rosario et al., 2021).

Es así, que factores como la estructura organizacional, la naturaleza y el ambiente de trabajo, predisponen al profesional de enfermería al estrés ocupacional. Asimismo, la intensidad del ritmo laboral, las elevadas exigencias cognitivas como emocionales, la rotación de turnos, las afecciones físicas y mentales, las situaciones desgastantes, los conflictos interpersonales, la presión asociada al riesgo de cometer errores y enfrentar pérdidas, impregnan lo cotidiano del trabajo y afectan la salud mental del trabajador, con repercusiones en la asistencia (Pousa y Lucca, 2021).

Mientras que en el hospital Eleazar Guzmán Barrón de la ciudad de Nuevo Chimbote, en el servicio de emergencia los profesionales de enfermería se ven expuestos a múltiples estresores tales como el incremento de personas para la atención, aumento de la sensación térmica, ausentismo del personal de enfermería para abastecer las necesidades del servicio, sobrecarga laboral, críticas provenientes de otros profesionales del mismo entorno laboral, la limitada comunicación entre colegas, y la deficiente retroalimentación, son algunos factores estresores que inciden negativamente en la calidad del cuidado, ya que dificultan la transmisión adecuada de información al paciente y debilitan el trabajo en equipo. Dichos factores

estresantes repercuten muchas veces en ocasionar un desgaste profesional, ocasionando consecuencias para los enfermeros y también para el servicio del hospital, los enfermeros sometidos a estresores laborales pueden ocasionar desde una baja productividad, hasta una atención deficiente al usuario de los servicios de salud. Entre los estresores laborales que se distinguen en el área de enfermería, destacan la alta demanda de pacientes en determinadas situaciones, la falta de control ante esta demanda, lidiar con pacientes y/o familiares de pacientes que exigen atención inmediata, los horarios de trabajo, guardias, entre otros. En este contexto, el estrés laboral puede entenderse como una respuesta que puede tener el profesional frente a las demandas y presiones laborales que exceden a sus conocimientos y habilidades, y poniendo a prueba su capacidad de afrontamiento. Por tanto, del desequilibrio entre las exigencias del entorno laboral y los recursos personales disponibles para hacerles frente. Desde esta perspectiva, se reconoce la existencia de factores psicosociales en el ámbito laboral, definidos como aquellas condiciones organizativas y características del entorno de trabajo que ante una exposición prolongada al estrés, representan un riesgo para la salud física y mental del trabajo (Kupcewicz y Jozwik, 2020).

Por lo antes mencionado, se formuló la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025?

1.2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Conocer la relación entre los factores laborales y el estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

Objetivos específicos:

1. Identificar el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.
2. Identificar los factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.
3. Determinar la relación entre los factores laborales y el estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

1.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre los factores laborales y el estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se justifica en la problemática de conocer la relación de los factores y el estrés laboral del profesional de enfermería, porque la profesión de enfermería está sometido a ciertos factores estresores dentro de su centro laboral lo cual conlleva a padecer niveles alto de estrés ocasionando un desempeño deficiente en la atención a los pacientes. Por tal motivo, resulta fundamental que el profesional de enfermería desarrolle mecanismos efectivos para el manejo y reducción de estrés. El estudio

tendría un impacto de relevancia porque fortalecería a los enfermeros en conocer los factores laborales que prevalecen en el estrés y puedan tomar medidas oportunas.

El estudio se justificaría teóricamente, porque los resultados ayudarían a enriquecer la literatura con conceptos y teorías que contribuyan a fundamentar las variables de la investigación y sirvan de base para futuros estudios que evalúen los temas abordados y permitiría ampliar el conocimiento a los profesionales de enfermería en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Así mismo dentro de lo práctico, por medio de los resultados permitiría que el profesional realice estrategias sobre técnicas y métodos que reduzcan y controlen el estrés, lo cual repercutirá en una mejora en su desempeño y bienestar. Para la escuela profesional de enfermería, metodológicamente se utilizarían instrumentos validados fortaleciendo en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de futuros profesionales de enfermería en esta área de salud mental. En lo social los hallazgos del estudio podrían sensibilizar a los profesionales de la salud, a las instituciones y a la comunidad en general sobre la importancia de abordar el estrés laboral, promoviendo acciones que favorezcan la salud integral del personal de enfermería y, por ende, la calidad de atención a los pacientes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

En el ámbito internacional se tiene los siguientes estudios:

En España, Carrillo et al. (2020) realizó una investigación titulada “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo” identificando una percepción moderada de estresores laborales. Entre los hallazgos más relevantes se evidencio una deficiencia en el apoyo social proporcionado por los superiores, siendo más pronunciada en el personal vinculado a la dirección de enfermería (2,89 frente a 2,49; $p < 0,05$). Asimismo, se constató que ninguna de las dimensiones analizadas guardo relación significativa con variables sociodemográficas o laborales, como el sexo, la edad, el turno, la jerarquía organizacional o tipo de vínculo laboral. Los autores concluyeron que la escasa percepción de apoyo institucional representa un aspecto critico que debe ser abordado estratégicamente.

En España, Ferraz (2020) realizó un estudio titulado “Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria”, los hallazgos revelaron que la mediana del estrés laboral fue del 22%, lo cual fue interpretado como un nivel bajo. No obstante, el autor advierte la necesidad de implementar acciones preventivas para reducirlo aún más. Además, entre las dimensiones evaluadas, el estrés fue la que presento un valor comparativamente más alto. Concluyó que determinados factores vinculados al entorno laboral influyen directamente en la aparición del estrés en los profesionales de enfermería en el entorno quirúrgico.

En México, Cortez et al. (2021) en el estudio intitulado “Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México”,

obtuvo como resultados el 45,2% laboran turno matutino, el 17,4% cuentan con otro trabajo, el 24,3% son especialistas, el 29,6% tienen dos hijos, el 30,4% tienen estrés leve, 18,3% medio y alto el 10,4%, quienes concluyeron que el estrés en los enfermeros es de nivel bajo y no existe asociación con la variable sociodemográficos.

En el ámbito nacional se reportan los siguientes estudios:

En Chiclayo, Barboza (2019) en su investigación intitulada “Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo”, encontró que el 77,8% de los profesionales presentan un estrés laboral de nivel medio, el 17,8% tiene un nivel alto y el 4,4% un nivel bajo. Por otro lado, el 56,0% enfrenta un nivel medio de factores estresores laborales, mientras que el 44,0% lo enfrenta en un nivel alto. Concluyendo que existe relación entre el estrés laboral con los factores laborales.

En Piura, Palacios (2019) con su estudio intitulado “Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura” en los resultados, mostró que, en lo personal, el 57,1% de los profesionales genero estrés de bajo nivel, el 32,1% estrés de nivel medio y el 10,7% no genero estrés. En lo físico del servicio, el 60,7% tuvo estrés de bajo nivel, el 35,7% estrés medio y el 3,6% no tuvo estrés. En cuanto al clima organizacional, el 53,6% generó estrés de nivel bajo, el 25,0% estrés medio y el 21,4% estrés alto. Concluyó que los factores laborales que generan más estrés son la presión y la exigencia organizacional, que afectaron al 46.4% de los profesionales en niveles medios y altos.

En Lima, Martínez y Huatuco (2020) con su estudio intitulado “Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital militar central”, en los resultados evidenciaron que dentro de los factores

laborales que el 52,94% tienen factores de nivel regular, el 29,41% nivel bajo, el 17,65% nivel alto. Mientras el 35,3% presentaron estrés de nivel bajo y regular y el 29,4% nivel alto. Llegando a la conclusión que existe relación entre el factor laboral y el estrés laboral.

En Lima, Calderón y Rivas (2021) en su estudio intitulado “Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico” en sus resultados se encontró que el 52,85% de los enfermeros presentan factores laborales, mientras que el 47,14% no los tiene. Por otro lado, el 52,85% tiene un nivel medio de estrés, el 24,28% un nivel alto y el 22,85% un nivel bajo. Los autores concluyeron que hay una relación entre los factores laborales y el nivel de estrés de los enfermeros.

En Lima, Montero y Luque (2021) realizan su investigación intitulada “Estrés laboral y factores condicionantes en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia en tiempos de pandemia de un hospital estatal de Lima”, en sus resultados encontraron que el 57,15% de los profesionales tuvieron estrés laboral leve, el 37,15% moderado y el 5,7% severo. Entre los factores que influyeron, el 40,0% fue ambiental, el 31,4% organizacional y el 28,6% proveniente de la presión. Concluyeron que hay una relación entre el estrés laboral y los factores condicionantes.

En Amazonas, Fernández (2022) realizó en Bagua Grande un estudio intitulado “Factores laborales asociados al estrés laboral del personal de enfermería del hospital II-1El Buen Samaritano – EsSalud” entre los resultados, se encontró que el 66,7% de los enfermeros tienen un nivel medio de estrés, el 23,3% un nivel alto y el 10,0% un nivel bajo. Del total, el 56,0% dijo que los factores laborales influyen bastante en su estrés, mientras que el 43,3% consideró que la influencia es baja. Por eso, se concluyó que los factores laborales sí afectan el estrés de los enfermeros.

En el ámbito local se tiene los siguientes estudios:

En Chimbote, Zamora (2022) en su estudio intitulado “Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote” en su conclusión se encontró que el 63,3% evidenciaron estrés laboral de nivel alto, el 20,0% de nivel moderado y el 16,7% de nivel bajo. Asimismo, el desempeño laboral presento un resultado de 43,3% de nivel bajo, el 36,7% de nivel moderado y el 20,2% de nivel alto. Concluyó que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral.

En Chimbote, Pintado (2023) realizó su estudio intitulado “Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote”, dentro de los resultados encontró que el 45,7% presentaron factores laborales de nivel medio, el 40,0% nivel alto, el 14,3% nivel bajo. Mientras el 54,3% presentaron estrés laboral de nivel medio, el 34,3% nivel alto y el 11,4% nivel bajo; concluyó que existe relación entre los factores laborales con el estrés laboral en el profesional de enfermería.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. BASE TEÓRICA

La teoría de adaptación de Callista Roy considera a la persona como un sistema que siempre se adapta al entorno que lo rodea. Según esta visión, la enfermería busca ayudar a las personas a responder de manera adecuada a los estímulos que reciben, lo que les permite mantener su salud, sentirse mejor y desarrollarse como individuos. Roy explica que las personas reciben estímulos de dentro y de fuera, los procesan y generan respuestas las cuales pueden ser buenas, porque ayudan al bienestar, o malas, porque pueden afectar negativamente la salud (Godoy, 2023).

Según Roy, existen cuatro formas en las que una persona puede adaptarse (Godoy, 2023):

Modo fisiológico: se refiere a necesidades esenciales como respirar, comer, evacuar, dormir y moverse.

Modo de autoconcepto: tiene que ver con cómo una persona se siente sobre sí misma, su identidad y su autoestima.

Modo de función de rol: se enfoca en las responsabilidades y roles que una persona tiene en su vida social.

Modo de interdependencia: abarca las relaciones con otras personas, el apoyo que recibe y los vínculos que forma.

El trabajo de la enfermería consiste en observar los estímulos y las respuestas que genera una persona, detectar las que no son efectivas y diseñar acciones que ayuden a adaptarse mejor. Es por ello que el cuidado de enfermería se convierte en un proceso que busca equilibrar a la persona con su entorno, promoviendo la salud y previniendo problemas. (Alligood, M., 2014).

Callista, en su modelo, describe un ciclo compuesto por un proceso de adaptación y afrontamiento, que incluye los elementos de: entrada, procesamiento, salida, retroalimentación y entorno.

Entrada

Se refiere a todos los elementos o situaciones que impactan al profesional de enfermería y pueden condicionar su habilidad para ajustarse. Estas influencias surgen del ambiente y pueden ser de origen interno (como funciones biológicas, estados emocionales o pensamientos) o externos (como el contexto laboral, las relaciones interpersonales etc.) (García et al., 2023).

En el estudio se tomó en cuenta como estímulo a los factores laborales.

Los factores laborales hacen referencia a las condiciones y particularidades del ambiente de trabajo que impactan de manera directa en el rendimiento, la satisfacción y el bienestar de los profesionales de enfermería. Dentro de estos se consideran elementos como la forma en que se organiza el trabajo, las características físicas y de seguridad del entorno, el tipo de funciones asignadas, la interacción con colegas y superiores, el estilo de liderazgo presente, las oportunidades de crecimiento profesional, así como la remuneración y los beneficios obtenidos. (Hernández y Sánchez, 2023).

De igual manera, los factores laborales comprenden todos los elementos que influyen en las condiciones y el ambiente de trabajo dentro de una institución o sector. Entre ellos se encuentran el nivel salarial, la jornada laboral, la seguridad en el trabajo, el clima organizacional, las relaciones interpersonales, el tipo de contratación, la estabilidad, la capacitación y las oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, estos factores consideran tanto el bienestar físico como el psicológico del personal de enfermería. (Torres et al., 2023).

Los factores laborales tienen un rol fundamental en el bienestar y el rendimiento del profesional de enfermería, ya que inciden en su motivación, productividad y en la calidad de los cuidados que ofrece. Cuando el entorno de trabajo proporciona condiciones adecuadas, comunicación efectiva con el equipo de salud, acceso a recursos y tecnología, además de respaldo institucional, se promueve la satisfacción y el compromiso del personal. Por el contrario, la sobrecarga de funciones, la falta de personal, la ausencia de capacitación continua y un ambiente laboral tensionante pueden incrementar

el agotamiento, elevar los niveles de estrés y repercutir negativamente en la atención brindada. (Rodríguez y Acosta, 2023)

Dentro de estos factores laborales se tiene al ambiente laboral, tecnología y organización.

El ambiente laboral comprende el conjunto de condiciones físicas, sociales, psicológicas y organizativas que rodean al profesional de enfermería en su práctica diaria. Este entorno abarca aspectos como la infraestructura disponible, los recursos de trabajo, la comunicación, el clima organizacional, las relaciones con colegas y el respaldo de los superiores. Un entorno laboral favorable y positivo contribuye al bienestar, la satisfacción y la eficiencia del personal, mientras que un ambiente desfavorable puede ocasionar estrés, desmotivación y un menor desempeño en las funciones. (Peña y Arango, 2022).

El componente tecnológico constituye un factor que impacta de forma positiva en el desempeño del personal de enfermería, ya que contribuye a mejorar la calidad y la eficiencia en la atención al paciente. La integración de equipos médicos de última generación, dispositivos de monitoreo remoto y herramientas digitales facilita un control más exacto del estado clínico de los pacientes, promueve una administración segura de los tratamientos y reduce la posibilidad de errores. Asimismo, la capacitación constante en el uso de nuevas tecnologías permite a los profesionales mantenerse actualizados, fortalecer su capacidad de toma de decisiones y optimizar tanto el tiempo como los recursos en el contexto hospitalario. (Peñafiel y Venegas, 2024).

Finalmente, el factor organizacional resulta fundamental para asegurar un entorno laboral ordenado y eficaz, que permita al personal de enfermería

desarrollar sus funciones de manera adecuada. Una organización bien estructurada incluye la asignación clara de responsabilidades, la planificación adecuada de los turnos y la distribución equitativa de las cargas de trabajo, lo cual favorece la prestación de cuidados de calidad sin generar sobrecargas. Del mismo modo, promueve una comunicación efectiva entre los integrantes del equipo de salud, facilita la toma de decisiones oportunas y fortalece la coordinación en la atención al paciente. (Correa y Samudio, 2023).

Proceso Central (Godoy, 2023):

El modelo de adaptación de Roy se basa en dos ejes fundamentales: la adaptación, concebida como el proceso y el resultado por el cual el profesional de enfermería, ya sea a nivel individual o grupal, establece una interacción constante con su entorno; y el sistema humano, entendido como una estructura organizada compuesta por elementos interdependientes que trabajan en conjunto hacia un mismo propósito.

Este modelo plantea tres elementos clave en el proceso de afrontamiento y adaptación: entradas, procesos centrales y salidas.

Entradas: incluyen los procesos de alerta, atención y sensopercepción, que permiten transformar las sensaciones en percepciones según la experiencia y conocimiento de la persona. Los estímulos se clasifican en focales, contextuales y residuales.

Procesos centrales: se encargan de analizar e interpretar las percepciones para generar un afrontamiento efectivo. Pueden ser innatos o adquiridos, e involucran respuestas reguladoras (neuronales, químicas y endócrinas) y cognitivas (percepción, aprendizaje, juicio y emoción).

Salidas: corresponden a las respuestas emitidas por la persona, clasificadas en cuatro modos de adaptación: fisiológico, autoconcepto, rol e interdependencia. En conjunto, este modelo explica cómo los profesionales de enfermería pueden identificar respuestas ineficaces y promover intervenciones que fortalezcan la adaptación y el bienestar de los pacientes. (Garcia, E. y Cusme, N. 2023)

En el estudio se tomó en cuenta al profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

El nivel de adaptación del profesional de enfermería hace referencia a su capacidad para responder de manera adecuada a las distintas exigencias y cambios que surgen en el entorno laboral. Esto implica afrontar situaciones imprevistas, modificar su actuar de acuerdo con las necesidades del paciente y las condiciones del contexto, así como mantener un aprendizaje continuo que le permita actualizar sus competencias. Además, supone la habilidad de relacionarse con pacientes, familiares y equipos de salud con empatía y profesionalismo, asegurando un desempeño óptimo frente a la diversidad de casos clínicos y circunstancias emocionales que se presentan en la práctica. (Merino et al., 2023).

En el servicio de emergencia, el profesional de enfermería cumple un rol fundamental en la atención inmediata de los pacientes, participando desde el proceso de triaje hasta la estabilización previa al traslado o tratamiento definitivo. Para ello, requiere dominio de técnicas de reanimación, manejo avanzado de la vía aérea, administración segura de medicamentos y cuidados en lesiones, entre otras competencias. Asimismo, debe demostrar capacidad para trabajar bajo presión, tomar decisiones rápidas y acertadas, y mantener

una coordinación constante con médicos y el resto del equipo de salud, garantizando una atención integral, oportuna y de calidad. (Alcázar, 2023).

Salida

Es considerado como la respuesta o resultado que emerge después de que el profesional de enfermería interactuó con los estímulos ambientales y han pasado por procesos de adaptación, se refleja como el profesional ha logrado adaptarse o no a los factores internos y externos que afectan su salud (García et al., 2023).

En el estudio se expresó a través del estrés laboral

Según Selye (1956) refiere que el estrés ocurre cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio (Casanova et al., 2023). También, es considerado como la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda, es un estado de fuerte tensión psicológica, es la preparación para el ataque o huida, además tiene dos componentes: los agentes estresantes o estresores, que son las circunstancias del entorno que lo producen y las respuestas al estrés, que son las reacciones del individuo ante los mencionados agentes (Gamarra y Arévalo, 2023). Por otro lado, “el estrés se origina a partir de estímulos físicos y sociales que someten a las personas a demandas que no pueden satisfacer de forma adecuada al tiempo que perciben las necesidades de satisfacerla, se produce entonces un desajuste entre demandas ambientales y recursos disponibles” (Fernández, 2024).

El estrés laboral se entiende como el conjunto de reacciones que generan las condiciones de trabajo sobre el bienestar de la persona, manifestándose a

través de procesos tanto fisiológicos como psicológicos. Dichas respuestas pueden resultar beneficiosas o perjudiciales: cuando son positivas, contribuyen al desarrollo y crecimiento profesional; pero cuando son negativas, impactan de manera adversa en la salud y en la calidad de vida laboral del individuo. (Albán et al., 2024).

Mientras, “el estrés laboral en los profesionales de enfermería se ha convertido en una epidemia global que afecta de manera significativa su salud física, mental y emocional, este problema no solo tiene repercusiones en el bienestar individual de los profesionales en enfermería, sino que también impacta negativamente en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia del sistema de salud en general” (Navas y Jiménez, 2023).

Retroalimentación

“El profesional de enfermería recibe información sobre su propio comportamiento o estado de adaptación, lo que les permite ajustar y modificar sus respuestas a los cambios en su entorno. Esta retroalimentación es crucial para mantener el equilibrio y la estabilidad en los sistemas de adaptación, ya que ofrece la posibilidad de evaluar la eficacia de las respuestas adaptativas y realizar ajustes necesarios” (García y López, 2023).

En el estudio la retroalimentación se consideró como parte del proceso de adaptación del propio profesional de enfermería

“La actividad de enfermería en el servicio de emergencias implica un alto nivel de exigencia debido a la rapidez y la presión de atender situaciones críticas y urgentes, deben tomar decisiones rápidas, manejar situaciones de alto riesgo y brindar apoyo emocional a pacientes y familiares. Para controlar los factores laborales y el estrés laboral, el refuerzo de estrategias como la

formación continua, la organización de turnos adecuados, el apoyo emocional entre compañeros y la implementación de técnicas de manejo del estrés, como la respiración o pausas breves, es fundamental” (Alcázar, 2023).

Entorno

“Hace referencia a todos los factores internos y externos que influyen en la salud y el bienestar de un individuo, incluyendo el entorno físico, social y cultural. Este componente reconoce que el entorno puede ser tanto un desafío como un recurso para la adaptación del profesional de enfermería, ya que puede facilitar o dificultar el proceso de adaptación al proporcionar estímulos que el individuo debe interpretar y gestionar” (García y López, 2023).

En el estudio el entorno fue el servicio de emergencia del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

“El profesional de enfermería en el servicio de emergencia está marcado por una alta presión, velocidad y constante cambio, donde los enfermeros deben responder rápidamente a situaciones críticas y tomar decisiones vitales bajo condiciones de estrés. Este entorno implica la atención a pacientes en condiciones graves o de riesgo inminente, lo que requiere habilidades técnicas, conocimiento clínico actualizado y capacidad para trabajar en equipo. Además, el profesional debe ser capaz de gestionar recursos limitados, priorizar intervenciones y mantener la calma mientras se coordina con otros miembros del equipo multidisciplinario, asegurando la calidad y la seguridad del paciente en todo momento” (López et al., 2023).

2.2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Factores laborales: “Son aspectos laborales que pueden tener consecuencias negativas para los profesionales del área de la salud, donde la enfermedad se

considera una consecuencia natural de su condición, debido al contacto constante con el entorno, tecnologías, maquinarias, la estructura organizativa, así como con sustancias y materiales peligrosos” (ISTAS, 2019).

Ambiente laboral: “Este factor abarca el espacio físico en el que el trabajador se desenvuelve, incluyendo la infraestructura necesaria para el desempeño adecuado de sus funciones, es fundamental contar con la implementación adecuada, como iluminación, temperatura y calidad del aire, entre otros aspectos. Además, es esencial disponer de los materiales y equipos apropiados para realizar las actividades laborales, otros aspectos relacionados con este factor incluyen las relaciones interpersonales, el clima organizacional, el compromiso con el trabajo y la comunicación, entre otros” (Flores y Delgado, 2022).

Tecnología: “En la actualidad, la implementación de nuevas tecnologías en los centros de trabajo puede generar estrés en los trabajadores del área de salud. Esto se debe, en gran parte, a la falta de capacitación en el uso de máquinas, instrumentos y materiales que son empleados por primera vez. Por ello, es fundamental ofrecer formación continua al personal de salud en el manejo de estas tecnologías, ya que contribuyen a mejorar la eficiencia en sus funciones y a actuar con mayor rapidez en el cuidado del paciente” (Arandojo, 2017).

Organización: “Este factor implica organizar adecuadamente los aspectos laborales, como la distribución del tiempo, los recursos, las responsabilidades y la jerarquía. Si no hay organización, es difícil mantener un sistema claro y estructurado, lo que dificulta lograr los objetivos en el tiempo acordado.

Además, en muchas ocasiones, se presenta una sobrecarga laboral que perjudica el rendimiento del personal” (Crespo y Serrano, 2022).

Estrés: “Es la reacción del cuerpo ante situaciones que lo ponen bajo presión, ya sean internos o externos. Este desequilibrio en el organismo es causado por la acción de diversos agentes, y el cuerpo responde con el fin de restaurar el equilibrio” (Moscoso y Delgado, 2015).

Estrés laboral: “Es la reacción de una persona ante las exigencias laborales y las presiones que exceden su conocimiento y capacidad, las cuales se ponen a prueba cuando se enfrenta a situaciones estresantes” (Flores et al., 2021).

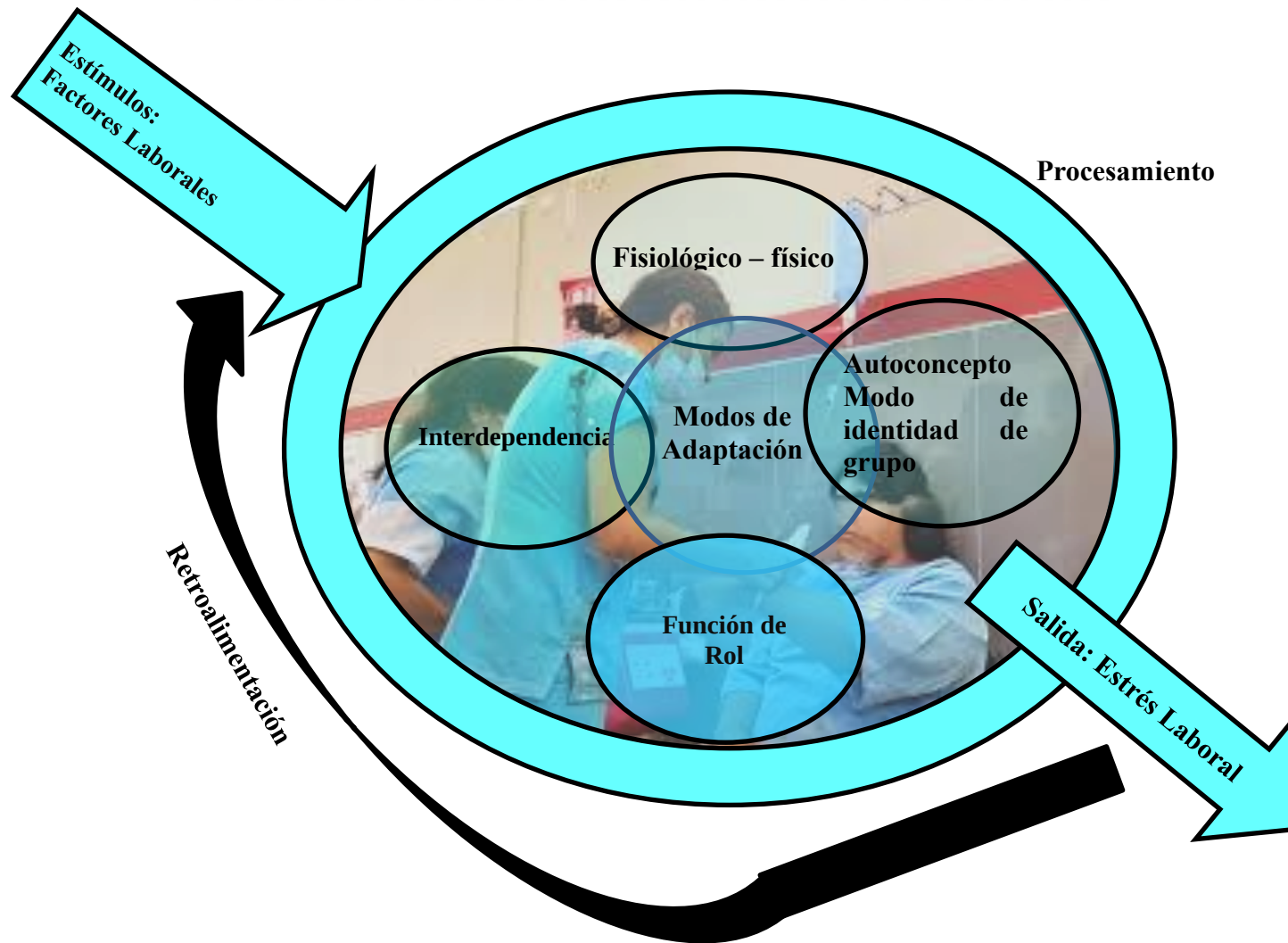
Estrés laboral en enfermería: “Padecen un alto índice de estrés laboral, ya que es una profesión de visión holística, así como compleja y también integral, donde implica una gran responsabilidad por el contacto directo y continuo con pacientes que se encuentran en una situación grave de salud” (Carrillo et al., 2020).

Factor físico: “Son los factores que involucran el entorno físico, las actividades laborales, como es el incremento de las funciones y la sobrecarga del trabajo, la monotonía de la práctica del trabajo presión estacional, repercutiendo en la exigencia de las funciones de la programación de las actividades a desarrollar” (Buitrago et al. 2021).

Factor psicológico: “Son los factores que se refieren a las reacciones o respuestas físicas, emocionales, cognitivas y psicológicas ante situaciones laborales exigentes que superan los recursos tanto laborales como personales, y sobre las cuales no se tiene control para enfrentarlas, o frente al estado de salud del paciente” (Torres y Torres, 2023).

Factor social: “Son los factores que hacen referencia a las interacciones entre el personal de salud, su entorno laboral, el grado de satisfacción en sus funciones y las condiciones dentro de la institución. También abarca las relaciones entre los miembros del equipo de salud y el vínculo que se establece entre la enfermera y el paciente” (Torres y Torres, 2023).

Adaptación: “Es la respuesta ante la presión sufrida externamente por un estresor y también de la respuesta de manera general del organismo ante los diferentes estímulos” (Fernández et al., 2019).



III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

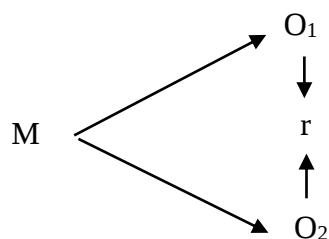
“Enfoque cuantitativo, porque se basó en la medición numérica, conteo y estadística sobre el comportamiento de la población determinada” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

“Es hipotético-deductivo, ya que se formuló al inicio de la investigación la hipótesis, para corroborar si son correctas o incorrectas. Cuando se usa un método deductivo, se requiere cumplir con las ciertas etapas; primero deducir la hipótesis, hipótesis que determinen relación entre las variables, probar las hipótesis mediante el método la cuantificación, examinación del resultado para la aprobación o no de la teoría mediante comparación con otras investigaciones” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de este estudio fue no experimental, correlacional de corte transversal.



Donde:

M: Profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Eleazar Guzmán Barrón.

O₁: Factores laborales

O₂: Estrés laboral

r: Relación de las variables

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población muestral estuvo conformada por 32 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote.

Unidad de análisis

Cada profesional de enfermería hombre o mujer que labora en el servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de la ciudad de Nuevo Chimbote en los periodos de estudio que cumplieron con el criterio de inclusión.

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia con vínculo laboral al momento del recojo de datos.
- Laboran como mínimo 6 meses de forma continua.
- Nombrado y contratado sin licencia y vacaciones.
- Aceptaron participar del estudio de forma voluntaria.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: “Es la reacción de la persona ante la situación laboral, lo cual exige esfuerzo para la adaptación, provocando en la persona un estado de cambio, teniendo como efecto de estrés laboral” (Servan y Verástegui, 2019).

Definición operacional: Escala de medición: Ordinal

- Estrés laboral alto: 56 – 75 puntos
- Estrés laboral medio: 36 - 55 puntos
- Estrés laboral bajo: 15 - 35 puntos

Variable 2: Factores laborales

Definición conceptual: “Son aquellos aspectos de carácter laboral que presentan posibles consecuencias negativas en los profesionales del área salud, donde la enfermedad es parte natural de la condición de la persona, ya que en el trabajo se tiene contacto con máquinas, sustancias y materiales riesgosos” (ISTAS, 2019).

Definición operacional: Escala de medición ordinal

- Factor laboral alto: 56 - 75 puntos
- Factor laboral medio: 36 - 55 puntos
- Factor laboral bajo: 15 - 35 puntos

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta a los profesionales de enfermería aplicando los siguientes instrumentos:

a. Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 2)

El cuestionario que se empleó fue elaborado por Pintado (2023), modificado por las tesisistas Cruzalegui y Ramos (2024), estuvo constituido por 15 ítems distribuido en las dimensiones ambiente laboral (5 ítems), tecnológico (5 ítems), organización (5 ítems), la respuesta fue escala de tipo Likert de 5 niveles (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), donde el puntaje mínimo es 15 y máximo 75 puntos, está categorizado de la siguiente manera: factor laboral alto, medio y bajo.

b. Cuestionario sobre el estrés laboral (Anexo 3):

El cuestionario que se utilizó es la escala de The Nursing Stress Scale (NSS), que fue adaptado por Álvarez (2021) y modificado por las tesisistas Cruzalegui y Ramos (2024) constando de 15 ítems distribuido en las dimensiones: Ambiente físico (4 ítems), ambiente psicológico (4 ítems), ambiente social (7 ítems),

respuesta de escala de tipo Likert de 5 niveles (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), donde el puntaje mínimo es 15 y máximo 75 puntos categorizado de los siguientes niveles: estrés laboral alto, medio y bajo.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Se realizó la prueba piloto para obtener la confiabilidad y validez del Cuestionario factores laborales y de la Escala de estrés en enfermería cuyos participantes no fueron parte de la muestra del estudio. Obteniendo para la prueba estadística alfa de Cronbach, 0.987, 0.976 y prueba r Pearson en confiabilidad 0.93 y 0.87, respectivamente

3.7. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los datos fueron posteriormente procesados y analizados estadísticamente mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del programa estadístico: SPSS versión 27.0.

Nivel Descriptivo: Los resultados estuvieron representados en tablas simples de frecuencia y porcentual, y gráficos.

Nivel Inferencial: Se aplicó la prueba Estadística no paramétrica Chi Cuadrado (X^2) para determinar la relación entre las variables de estudio, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.

3.8. ASPECTOS ÉTICOS

Se consideró los siguientes principios éticos (UNS, 2017)

Protección de la persona: Se respetó la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la libertad, el derecho de autodeterminación informativa, la confidencialidad y la privacidad de los profesionales de enfermería que participarán en el proceso de investigación.

Consentimiento informado y expreso: Se contó con la manifestación de la voluntad, informada, libre, inequívoca y específica a través de la cual los profesionales de enfermería, consienten el uso de su información para los fines específicos de la investigación (Anexo 1).

Cuidado al medio ambiente y al respeto de la biodiversidad: Toda investigación realizada se evitó acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad, esto implica comprender la integralidad del sistema de elementos bióticos, abióticos, socioeconómicos culturales y estéticos que interactúan entre sí, con los individuos y con la comunidad en la que viven en busca de la conservación racional y sostenible de los recursos. Específicamente, implica el respeto de todas y cada una de las especies de seres vivos, así como a la diversidad genética.

Responsabilidad, Rigor científico y veracidad: Se actuó con responsabilidad en relación con la pertinencia, los alcances y las repercusiones de la investigación, tanto a nivel institucional, individual y social. Asimismo, se procedió con el rigor científico, asegurando la validez, fiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos. Debiendo garantizar un estricto apego a la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso, desde la formulación del problema hasta la interpretación y la comunicación de los resultados.

Buen común y Justicia: Se destacó el bien común y la justicia antes que el interés personal, impidiendo efectos perjudiciales que pueda generar la investigación en los profesionales de enfermería, en el medio ambiente y en la sociedad en general.

Divulgación de la investigación: Es obligación de difundir y publicar los resultados de las investigaciones realizadas en un ambiente de ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural. Así como comunicar los resultados a los profesionales de enfermería que participaron de la investigación.

Respeto a la normatividad nacional e internacional: Se tuvo que conocer y respetar la legislación que regula el campo objeto de investigación. Ya que conocer la normatividad no es suficiente, es necesario asumir el espíritu de las normas, tener convicción interna y reflexionar sobre las consecuencias de nuestros actos como investigadores

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 1

Estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

Estrés laboral	N	%
Alto	10	31,3
Medio	13	40,6
Bajo	09	28,1
Total	32	100,0

FUENTE: ESCALA “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS) en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote, 2025.

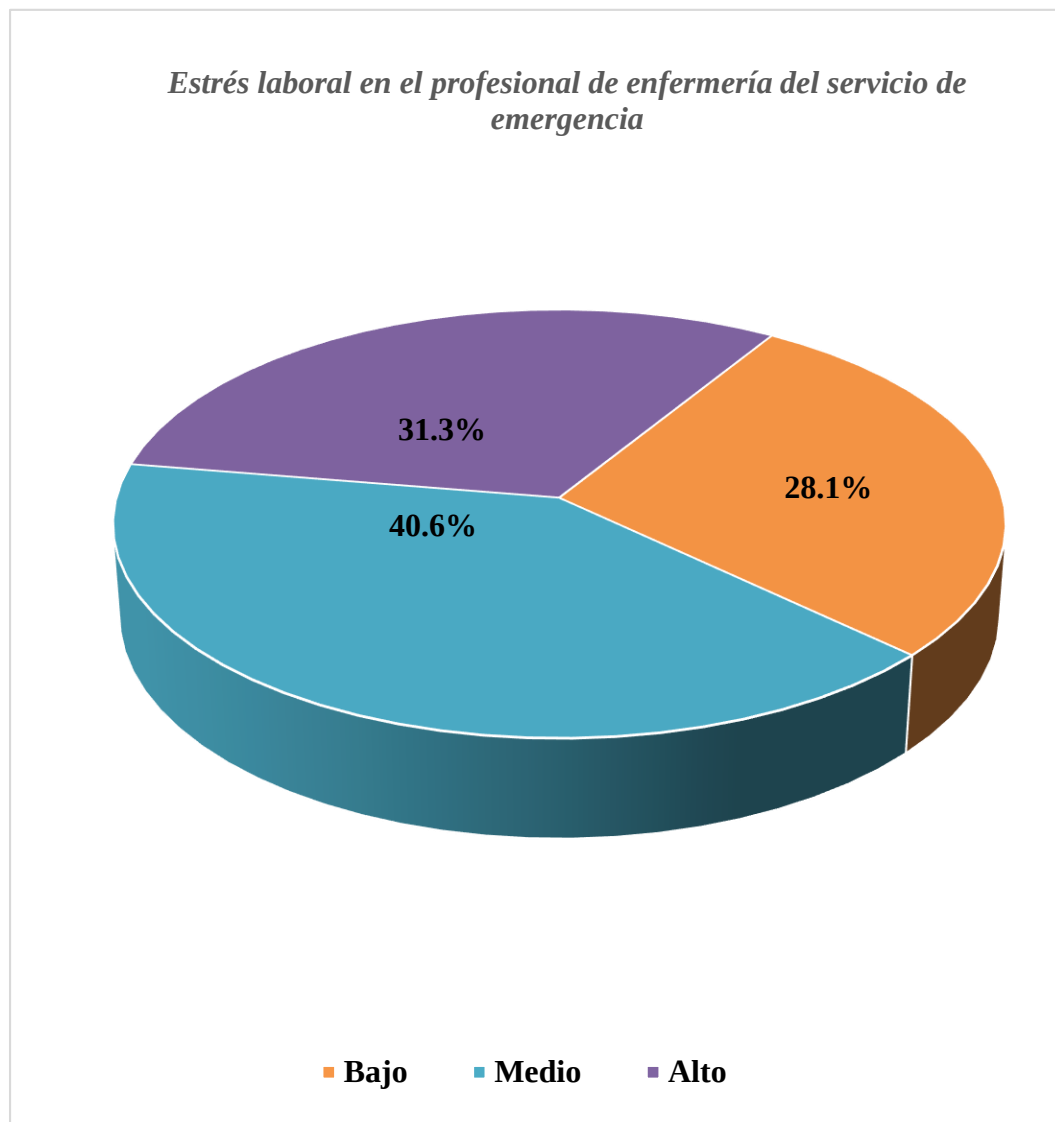


Figura 1:

Estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

Tabla 2

Factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

Factores laborales	N	%
Alto	07	21,9
Medio	16	50,0
Bajo	09	28,1
Total	32	100,0

FUENTE. Cuestionario sobre factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote, 2025.

Factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia

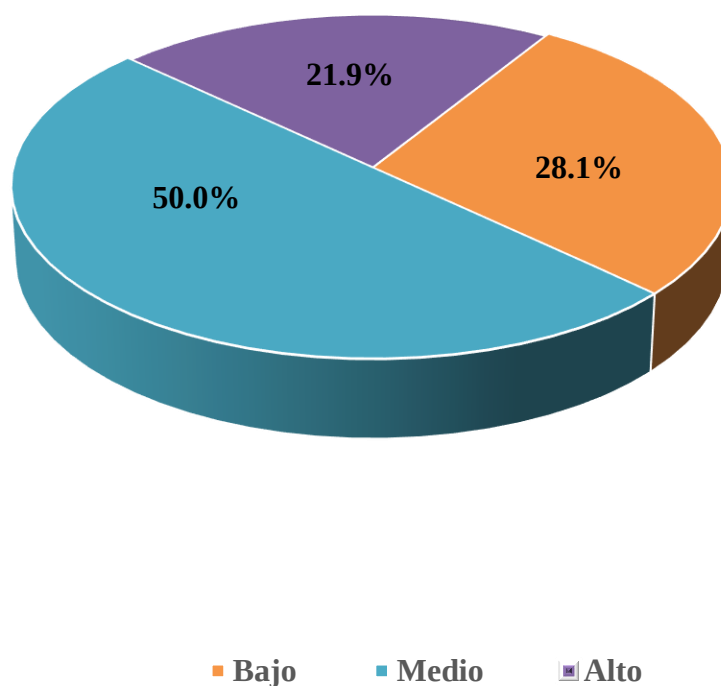


Figura 2:

Factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

Tabla 3

Factores laborales y estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

Factores laborales	Estrés laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	07	100,0	0	0,0	00	00,0	07	100,0
Medio	03	18,8	13	81,2	00	00,0	16	100,0
Bajo	00	00,0	00	00,0	09	100,0	09	100,0
Total	10	31,3	13	40,6	09	28,1	32	100,0
X ² = 50,200 gl= 4 p= 0,000 Significativa								

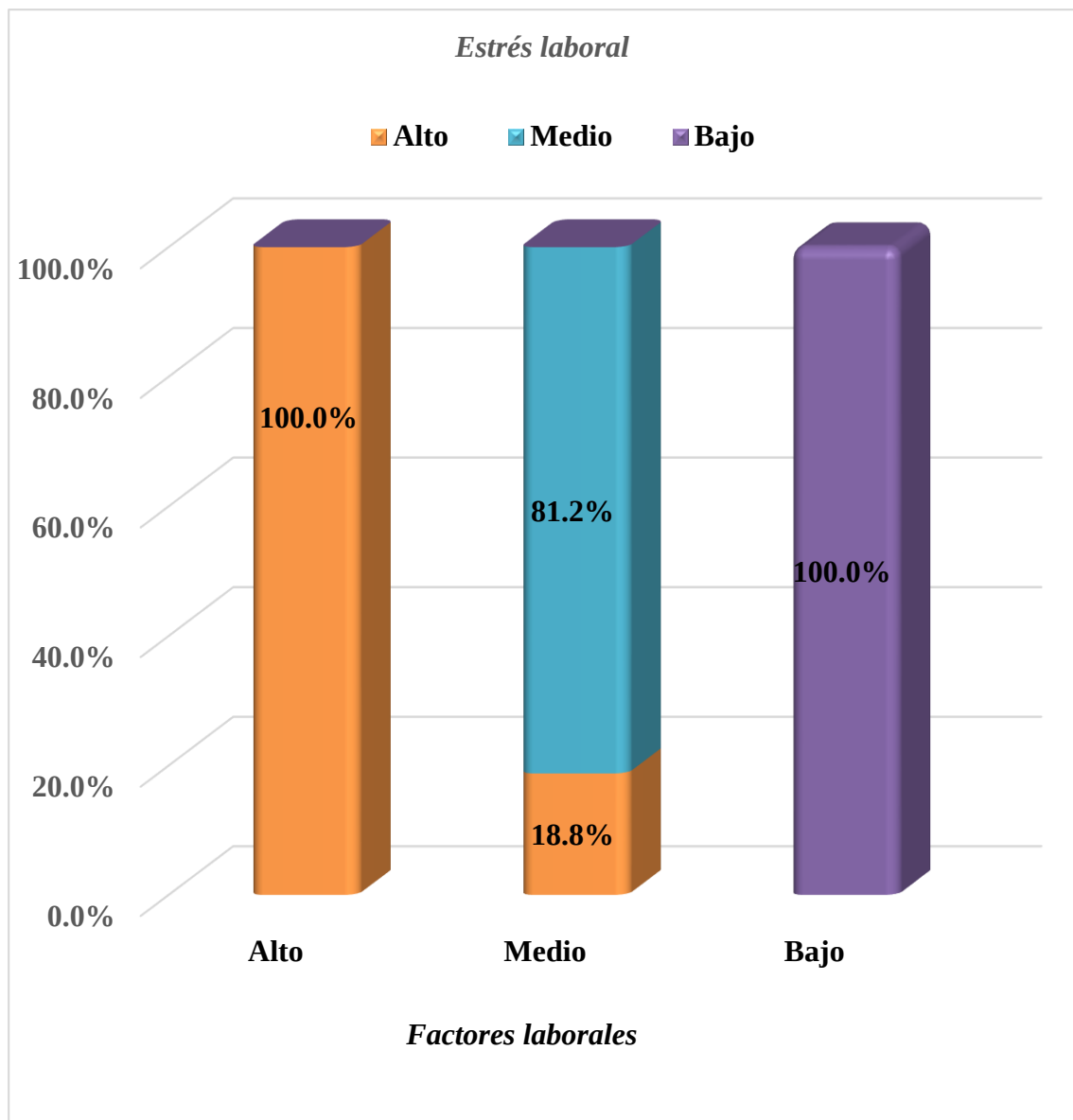


Figura 3:

Factores laborales y el estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2025.

4.2. DISCUSIÓN

En la tabla 1, sobre el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón (EGB) de Nuevo Chimbote, se observó que el 40,6% reportaron estrés de nivel medio, seguido del 31,3% nivel alto y el 28,1% bajo. El promedio del puntaje que se obtuvo del cuestionario estrés laboral fue $44,13 \pm 10,388$, donde el puntaje mínimo fue 32 y el máximo 60 de 75 puntos.

Los resultados del estudio tienen similitud con la investigación de Barboza (2019) el 77,8% tuvieron estrés laboral nivel medio; Calderón y Rivas (2021) el 52,85% estrés nivel medio; Fernández (2022) el 66,7% nivel medio de estrés y Pintado (2023) el 54,3% estrés nivel medio.

Difieren del estudio de Palacio (2019) el 57,1% reportaron bajo estrés; Martínez y Huatuco (2020) el 35,3% bajo y regular estrés; Montero y Luque (2021) el 57,15% estrés laboral leve; Zamora (2022) el 63,3% alto estrés.

En el estudio se encontró que prevaleció el estrés de nivel medio en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital E.G.B de Nuevo Chimbote, esto refleja una situación preocupante, pero no extrema, esto muchas veces se debe probablemente por la exigencia labor del profesional que involucra la alta carga física y emocional, el contacto constante con pacientes en estado crítico, turnos prolongados, y muchas veces la falta de reconocimiento laboral. Estos profesionales están siendo afectados por factores estresantes dentro del entorno laboral, pero aún mantienen cierto grado de control o mecanismo de afrontamiento, se debe actuar oportunamente ya que este nivel de estrés puede progresarse a más grave en el profesional, donde afecte su bienestar integral y

ocasionando una reducción en el desempeño laboral e incremento en riesgos de errores en la atención de la salud.

Según Selye (1956) refiere que el estrés ocurre cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio (Casanova et al., 2023). Asimismo, el estrés laboral es el conjunto de respuestas a las condiciones laborales que afectan el bienestar de los individuos por medio de procesos fisiológicos y psicológicos, estas respuestas pueden tener efectos positivos o negativos para la realización de la actividad y para la calidad de vida en el trabajo de la persona, cuando la respuesta es positiva favorecen al crecimiento profesional de los individuos, y cuando la respuesta es negativa tienen efectos adversos para su salud y bienestar (Albán et al., 2024).

En la tabla 2, sobre los factores laborales en el profesional de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, se observó que el 50,0% presentaron factores laborales de nivel medio, mientras el 28,1% nivel bajo y el 21,9% alto. El promedio del puntaje que se obtuvo del cuestionario factores laborales fue $43,03 \pm 9,563$ donde el puntaje mínimo fue 30 y el máximo 59 de 75 puntos.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Barboza (2019), observó que el 56,0% presentaron factores laborales nivel medio; también con Martínez y Huatuco (2020) donde obtuvieron que el 52,94% factores laborales de nivel regular y con Pintado (2023) que observó el 54,3% factores laborales de nivel medio.

Difieren de la investigación de Calderón y Rivas (2021) y de Fernández (2022); quienes observaron el 52,85% y el 56,0% tuvieron factores laborales alto, respectivamente.

En el estudio se encontró que el mayor porcentaje fue el 50,0% de los profesionales de enfermería presentaron factores laborales de nivel medio, esto evidencia una alerta moderada lo cual no se debe subestimar, quienes perciben un ambiente laboral como medianamente desfavorable, esto probablemente se debe por la combinación de carga asistencial, turnos rotativos, presión emocional, escases de recursos o comunicación ineficaz con el personal de salud; que estaría influyendo negativamente en la salud del personal y posiblemente en la calidad de atención en su centro laboral.

Los factores laborales son las condiciones y características del entorno de trabajo capaz de repercutir directamente en el desempeño, bienestar y satisfacción de los profesionales de enfermería, estos factores incluyen aspectos como la organización del trabajo, las condiciones físicas y de seguridad, el tipo de tareas asignadas, la relación con los compañeros y superiores, el estilo de liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación económica y los beneficios (Hernández y Sánchez, 2023). Así mismo, los factores laborales se refieren a todos aquellos elementos que afectan el entorno y las condiciones de trabajo dentro de una organización o sector, estos factores incluyen aspectos como el salario, horas de trabajo, seguridad laboral, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, tipo de contrato, estabilidad laboral, formación y las oportunidades de crecimiento profesional (Torres et al., 2023).

En la tabla 3, sobre relación entre los factores laborales y el estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, se observó que la totalidad que presentan alto y bajo factores laborales reportaron estrés alto y bajo respectivamente. Ante la prueba de Chi

Cuadrado, tienen relación significativa los factores laborales con el estrés del profesional de enfermería ($p=0,000$).

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Barboza (2019), Martínez y Huatuco (2020), Calderón y Rivas (2021), Montero y Luque (2021), Fernández (2022) y Pintado (2023) quienes concluyeron que los factores laborales que reportaron el profesional de enfermería tienen relación con el estrés dentro del centro laboral.

Los resultados hallados demuestran que el entorno en el que se desempeñó el profesional de enfermería tiene correspondencia significativa en la salud emocional y mental representada por el estrés laboral, probablemente es debido a la alta demanda asistencial, donde es necesario atender los factores laborales como estrategia efectiva para reducir los niveles de estrés y prevenir consecuencia como síndrome de burnout, ausentismo o posibles errores en la atención del paciente contribuyen a la imagen institucional y profesional negativamente en la percepción del usuario.

Según el Modelo de Adaptación de Callista Roy, donde se describe al profesional de enfermería como un ser holístico, este es quien se adapta al ambiente a través de procesos de aprendizaje adquirido mucho tiempo atrás, y la percepción que tienen ante situaciones a las cuales se enfrentan. Es así que dentro del modelo se menciona el ambiente que son todas las condiciones, circunstancias e influencias que rodean y afectan el desarrollo y comportamiento del profesional de enfermería como un sistema adaptativo dentro de su centro de trabajo (López et al., 2023).

Por eso, los factores laborales juegan un papel crucial en el bienestar y desempeño del profesional de enfermería, ya que influyen directamente en su motivación, productividad y calidad del cuidado brindado; un entorno laboral favorable, con

condiciones de trabajo adecuadas, buena comunicación con el equipo multidisciplinario, acceso a recursos y tecnología, y apoyo por parte de la administración, favorece la satisfacción y el compromiso del personal de enfermería (Rodríguez y Acosta, 2023). Mientras, el estrés laboral en los profesionales de enfermería se ha convertido en una epidemia global que afecta de manera significativa su salud física, mental y emocional, este problema no solo tiene repercusiones en el bienestar individual de los profesionales, sino que también impacta negativamente en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia del sistema de salud en general (Navas y Jiménez, 2023).

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. El 40,6% de los profesionales de enfermería reportaron estrés de nivel medio, seguido del 31,3% nivel alto y el 28,1% bajo.
2. El 50,0% de los profesionales de enfermería presentaron factores laborales de nivel medio, mientras el 28,1% nivel bajo y el 21,9% alto.
3. Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre los factores laborales y estrés en el profesional de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote.

5.2. RECOMENDACIONES

1. El Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón debe implementar políticas institucionales que prioricen la mejora del clima laboral por medio de la optimización de las condiciones físicas del ambiente laboral, distribución adecuada de la carga laboral y programas de reconocimiento del desempeño del profesional de enfermería, con el propósito de aumentar la calidad del servicio.
2. El jefe del servicio de enfermería debe promover espacios de comunicación efectiva, apoyo emocional y adecuada supervisión, fomentando un ambiente colaborativo para fortalecer el autocuidado, motivación y bienestar del profesional de enfermería bajo su cargo.
3. El profesional de enfermería debe adoptar prácticas de autocuidado físico y emocional, participación activa en espacios de mejorar institucional y búsqueda de apoyo profesional cuando se presente signos de estrés, con la finalidad de preservar la salud y mantener el desempeño óptimo.

4. Se recomienda a la Escuela Profesional de Enfermería fortalecer la formación académica de los estudiantes mediante la incorporación de contenidos y actividades relacionadas con la gestión del estrés laboral y el autocuidado del profesional de salud. Esto puede lograrse a través de cursos, talleres y seminarios enfocados en el desarrollo de competencias de afrontamiento, resiliencia y manejo de factores estresores presentes en el ámbito hospitalario. De esta manera, se contribuirá a que los futuros enfermeros egresen con una mejor preparación para enfrentar las exigencias del entorno laboral, favoreciendo su bienestar personal, el desempeño profesional y la calidad de atención brindada a los pacientes.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albán, E., Pinta, A., Albán, E. y Chicaiza, D. (2024). Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. *Revista Científica De Salud BIOSANA*, 4(4), 1–12. <https://doi.org/10.62305/biosana.v4i4.172>.
- Alcázar, A. (2023). Rol de Enfermería en los Servicios de Emergencias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 5034-5050. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9058
- Alligood., M. R. (2014). Modelos y Teorías en Enfermería (8°. Ed.). España: Elsevier.
- Álvarez, E. (2021) Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cedar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61521>
- Arandojo I. (2017) Nuevas Tecnologías y nuevos retos para el profesional de enfermería. *Revista Index Enfermeria*, 25(1). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962016000100009.
- Belizario, J. (2021). Stress factors in nursing professionals who work in critical hospital areas. *Innova Education Magazine*. 3(3). <https://orcid.org/0000-0002-2237-9141>.
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*. 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>.
- Calderón, G. y Rivas, L. (2021) Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), 1-18. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>.

- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304-324. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Casanova, M., Gonzales, W., Machado, F., Casanova, D. y Gonzales, M. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Medica Espiritual*. 26(2): 1-12 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2019). Proyecto de Ley N° 3866/2018-CP. Perú. Pág. 6. Congreso de la República. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0386620190124.pdf
- Correa, E. y Samudio, M. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1): 9-23. <https://www.redalyc.org/journal/7497/749778813002/html/>
- Cortez, L., Pantoja, M., Cortes, D., Tello, M. y Nuncio, J. (2021). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación Pensamiento Crítico*. 10(2). 4-15. <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
- Crespo, W. y Serrano, M. (2022). Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 9(5), 24–47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>.

- Del Rosario, F., Cuba, S. y Sinti, D. (2021). Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima Norte. *Revista de Investigación Científica Ágora*. 8(2), 27.32.
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
- Fernández, A., Estrada, M, y Arizmendi, E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*. 18(1). <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v18i1.277>.
- Fernández, C. (2024). Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 40.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192024000100002.
- Fernández, V. (2022) *Factores laborales asociados al estrés laboral del personal de enfermería del hospital II-1 El Buen Samaritano EsSalud Bagua Grande*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Amazónica].
<https://repositorio.upa.edu.pe/handle/20.500.12897/117/>
- Ferraz, M. (2020) *Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria*. [Tesis de doctorado, Universidad de Murcia, España].
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar%c3%ada%20de%20los%20c3%81ngeles%20Ferraz%20Mesa%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- Flores, G., Cuaya, I. y Rojas, J. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 9(1).
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2912>.

- Flores, J. y Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608.
- Gamarra, I. y Arevalo, R. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. *Investigación e Innovación*, 3(3): 7-18, DOI: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
- García, M., Venegas, B. y Salazar, A. (2023) Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. *Revista Cuidarte*, 14(3): 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/3595/359576405007/html/>
- García, E. y Cusme, N. (2023). Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review*, 6(1), 1832–1854. <https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>
- Godoy, O (2023). Modelos y teorías de enfermería: Recopilación y adaptación del libro "Teorías y Modelos de enfermería" (Martha Raile Alligood). [Material docente]. https://fcm.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2023/05/TEORIAS-Y-MODELOS-2DA-PARTE_compressed.pdf
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, México: Editorial Mc Graw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Hernández, M. y Sánchez, G. (2023). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina*, 7(6): 8434-8450. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378

- ISTAS (2019). Working conditions and health. Union Institute of Work, Environment and Health. Spain. <https://istas.net/salud-laboral/danos-lasalud/condiciones-de-trabajo-y>.
- Jiménez, M., Albornoz, E., Vega, V., Jiménez, L. y Hermida, X. (2023). Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12300-12316. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252.
- Kupcewicz, E. & Jóźwik M. (2020). Role of global self-esteem, professional burnout, and selected sociodemographic variables in predicting the quality of life of Polish nurses: a cross-sectional study. *Health Risk Management Policy*. 13(1). 671-684. <https://doi.org/10.2147%2FRMHP.S252270>.
- Loayza, G., Troya, L., Gonzales, E. y Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485.
- López, J., Ramírez, M., Bellido, M., Aguilar, B. y Román, L. (2023) Proceso de afrontamiento y adaptación del personal de salud en un Hospital Rural bajo el modelo de Callista Roy. *Ciencia Latina*, 7(2): 3953-3966. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5620.
- Martínez, J. y Huatuco, A. (2020) *Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital militar central*. [Tesis de licenciada en enfermería, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%C3%91O%20ALEJANDRA.pdf>

- Matta, D. y Matta, L. (2022). Estrés laboral durante la pandemia en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Revista de Investigación Científica Ágora*. 9(1), 45-52.
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210/166>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialista en Medicina del Trabajo*. 28(3).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004
- Medina, L., Quintanilla, G., Juarez, I., & Shafick, J. (2020). Occupational exposure to COVID -19 in health workers in Latin America. *Scientific Magazine Medical Science*. 23(2): 214-220. <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/262/348>
- Mero, E., Salas, Y., Acuña, L. Bernal, G. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 5(3), 368-377.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(3\).sep.2021.368-377](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377).
- Merino-Conforme, M., Murillo-Cañarte, E., Mendoza-Vera, K. y Parrales-Acebo, M. (2023). Retos y desafíos de los profesionales de la enfermería en el cuidado del paciente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 9(2): 396-407.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9261068.pdf>

- Molina, P., Muñoz, M. & Schlegel, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 177-185.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2019000300177&lng=es&tlng=es
- Montero, B. y Luque, G. (2021) *Estrés laboral y factores condicionantes en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia en tiempos de pandemia de un hospital estatal de Lima*. [Tesis de licenciado en enfermería, Universidad Interamericana].
http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/195/T117_44188949_T%20T117_25515641_T.pdf?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud (23 de febrero del 2023) *Estrés*.
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud (2020) Situación de la enfermería en el mundo 2020.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>.
- Palacios, K. y Díaz, C. (2019) *Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura*. [Tesis de segunda especialidad de enfermería, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8694/>
- Peña, B. y Arango, G. (2022) Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1): e-8290. <https://www.redalyc.org/journal/7337/733777461009/html/>

- Peñafiel, D., y Venegas, B., (2024) Nuevas tecnologías y retos para el profesional de enfermería en la atención del usuario. *Reincisol*, 3(6), pp. 6970-6982.
[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)6970-6982](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)6970-6982).
- Pérez, J., Turpo, J. y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacio*. 40(19), 13.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>.
- Pintado, I. (2023) *Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112044?show=full>
- Pousa, P. y Lucca, S. (2021) Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. *Revista Brasileña Enfermería*. 74(3): e20200198.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0198>.
- Ramos, S., Arragiada, S., Díaz, I., Gonzales G. y Torres, A. (2022). Estrés laboral en el equipo de enfermería de las unidades de psiquiatría de un hospital de alta complejidad de Chile. *Salud Uninorte*, 30(1), 59-70.
<https://dx.doi.org/10.14482/sun.39.01.616.038>.
- Rodríguez Chicaiza, Alexandra Belén, & Acosta Yansapanta, Estefanía Alexandra. (2023) Riesgos laborales en los profesionales de la enfermería, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(1): e373.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952023000100012
- Santana, C., Gómez, M., Dimas, B. y Dolores, M. (2021). Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4566-4575.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640.

- Servan, A. and Verástegui, L. (2019). Influence of stress on the work performance of the administrative staff of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona. *UNTRM Scientific Magazine*. 23).
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/625>
- Torres, J, y Torres, J. (2023). Factores asociados al trastorno depresivo en adultos mayores peruanos. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(3), e2220.
<https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2023.v23n3.05>
- Torres, E., Sánchez, B., Velásquez, L., Capcha, A., Lema, F. y Capcha, M. (2023). Factores de riesgo ocupacional en profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa-Perú. *Revista Vive*, 6(17), 515–523.
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.242>.
- Universidad Nacional del Santa. (2017). *Código de Ética de Investigación de la UNS*. Resolución N° 560-2017-CU-R-UNS. Vicerrectorado de Investigación.
https://www.uns.edu.pe/archivos/codigo_etica_investigacion_uns.pdf
- Zamora, Z. (2022) *Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658>

VII. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ANEXO 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es Factores laborales y estrés en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2025, el propósito es conocer la relación entre los factores laborales y el estrés en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2025. El proyecto de investigación estará siendo dirigido por Cruzalegui Alama, Rosa Melva y Ramos Lindo, Deysi Paola con la asesoría de la Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza docente de la Universidad Nacional del Santa.

Si accedo a participar en este estudio (encuesta o lo que fuera pertinente), la que tomará 20 minutos de mi tiempo. Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente anónima, confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera. Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Gracias por su participación.

Yo,

doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria. He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he comprendido la información y las explicaciones alcanzadas por el equipo investigador. Al firmar este consentimiento estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando. Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Nombre de las investigadoras:

- Cruzalegui Alama, Rosa Melva

- Ramos Lindo, Deysi Paola

Institución: Universidad Nacional del Santa

- Teléfono: 935188320

983319929

Nombre del asesor:

- Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza

Doraliza

Institución: Universidad Nacional del Santa

Teléfono: 942092012

FIRMA DEL PARTICIPANTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ANEXO 02

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES

Modificado por Cruzalegui y Ramos (2024) basado en Pintado (2023)

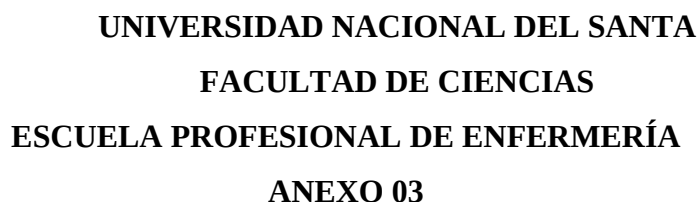
El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre los factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Este cuestionario es anónimo, en la cual debe responder y marcar (x), según considere conveniente.

Siempre: A Casi siempre: B A veces: C Casi nunca: D Nunca: E

N	Factores laborales	A	B	C	D	E
Ambiente laboral						
1	Usted en el servicio dispone de los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales	1	2	3	4	5
2	Considera que el ambiente físico del servicio cuenta con los implementos necesarios para desempeñar su trabajo de manera eficiente	1	2	3	4	5
3	Usted siente que se encuentra constantemente bajo presión laboral	5	4	3	2	1
4	Usted experimenta conflictos frecuentes en el servicio	5	4	3	2	1
5	Usted mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
Tecnología						
6	Usted presenta dificultades con el manejo de instrumentos y materiales en su servicio	5	4	3	2	1
7	Usted ha experimentado dificultades al utilizar la máquina de ECG para el diagnóstico de los pacientes	5	4	3	2	1
8	Usted presenta interés por aprender a utilizar las nuevas tecnologías médicas disponibles en el servicio	1	2	3	4	5
9	Usted se capacita de manera regular en temas de tecnología, innovación y cuidado del paciente	1	2	3	4	5
10	Usted busca actualizarse de manera constante ante nuevos retos tecnológicos	1	2	3	4	5

N	Factores laborales	A	B	C	D	E
Organización						
11	Considera que tu horario de trabajo es adecuado	1	2	3	4	5
12	Usted reemplaza ocasionalmente a sus compañeros cuando faltan por enfermedad u otros motivos	5	4	3	2	1
13	Considera que se respetan sus tareas dentro del servicio	.1	2	3	4	5
14	Usted suele quedarse más tiempo después de su hora de salida para completar sus tareas	5	4	3	2	1
15	Usted está conforme con la cantidad de pacientes bajo su cuidado en el servicio	1	2	3	4	5



Modificado por Cruzalegui y Ramos (2024) basado en adaptación de Álvarez (2021)

Escala valoración:	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	A	B	C	D	E

70

N°	Situaciones estresantes	A	B	C	D	E
12.	Trabajar en equipo con otros profesionales de la salud representa un reto para usted y dificulta el desarrollo de tus actividades	5	4	3	2	1
13.	La escasez de personal hace que te reasignen a otros servicios, lo cual te genera incomodidad	5	4	3	2	1
14.	Usted tiene dificultades recurrentes con el jefe del servicio, lo que crea un ambiente tenso y poco colaborativo	5	4	3	2	1
15.	Experimentas molestia cuando hay desorganización en los turnos, con retrasos, ausencias o reprogramaciones inesperada	5	4	3	2	1