



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio  
de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado por:**

**Autora:** Rojas Salhuana, Tania Elvira

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-5957-7922>

**Asesor:** Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

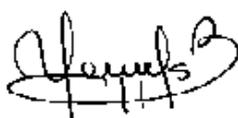
Yo, Rojas Salhuana, Tania Elvira, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024", Asesorado por la Docente Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca, CE N° 003525040, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:357513492, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Rojas Salhuana, Tania Elvira  
 DNI N° 72714392



.....  
 Firma de la Asesora  
 Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca  
 CE N° 003525040

Lima, 18 de Febrero de 2024

**DEDICATORIA**

A Nuestro Divino Señor que ilumina mi camino y a mi familia por apoyarme siempre.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi padre que está en el cielo por cuidarme y darme fuerzas para seguir.

**Asesor: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

**Secretario** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

**Vocal** : Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly

**ÍNDICE**

	<b>Pág.</b>
<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimiento</b>	iv
<b>Índice</b>	v
<b>Resumen</b>	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>1. EL PROBLEMA</b>	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	7
2.1. Antecedentes	7

2.2.	Bases teóricas	11
2.3.	Formulación de hipótesis	18
2.3.1.	Hipótesis general	18
2.3.2.	Hipótesis Especifica	18
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>20</b>
3.1.	Método de la investigación	20
3.2.	Enfoque de la investigación	20
3.3.	Tipo de investigación	20
3.4.	Diseño de la investigación	20
3.5.	Población, muestra y muestreo	20
3.6.	Variables y Operacionalización	22
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1.	Técnica	24
3.7.2.	Descripción de instrumentos	24
3.7.3.	Validación	25
3.7.4.	Confiabilidad	25
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9.	Aspectos éticos	27
<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>28</b>
4.1.	Cronograma de actividades	28
4.2.	Presupuesto	29
<b>5.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>30</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia	38
	Anexo 2: Instrumentos	40
	Anexo 3: Consentimiento informado	42

## Resumen

Se tiene como Objetivo: “Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias”. En el caso de la metodología el estudio de tipo aplicada trabajará con el método hipotético deductivo, paradigma cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, con 80 profesionales de enfermería como muestra, los instrumentos serán dos cuestionarios, para medir el estrés laboral, se hará uso de The Nursing Stress Scale de Gray y James, constituido de 34 preguntas que abarcan 3 preguntas para el aspecto físico, 20 para el psicológico y 11 para el social, validado por la autora nacional Huamani en el año 2021, para medir el desempeño laboral se hará uso de un cuestionario nacional de Rojas del año 2019, que consta de 31 preguntas distribuidas en las dimensiones calidad de trabajo con 11 preguntas, responsabilidad con 6, trabajo en equipo con 9 y compromiso institución con 5 preguntas, ambos instrumentos validado por expertos y con una confiabilidad alta de 0.960 y 0.868 respectivamente, con los cuales se recolectará la información en un tiempo promedio de 30 minutos por persona, con lo cual se obtendrá una base de datos elaborada en el programa Excel, la cual será analizada estadísticamente en el programa Spps 25.0, arrojando resultados descriptivos con tablas de y gráficos, también se obtendrá estadísticos inferenciales, donde se realizara la prueba de normalidad para definir si los datos son paramétricos o no paramétricos, con lo cual escoger la prueba más adecuada para comprobar las hipótesis de estudio y con ello obtener las conclusiones del caso.

**Palabras claves:** Estrés laboral, desempeño laboral, servicio de emergencia.

### **Abstract**

The objective is: "To determine how work stress is related to the work performance of emergency service nursing professionals". In the case of the methodology, the applied type study will work with the hypothetical deductive method, quantitative paradigm, correlational scope, non-experimental design, cross-sectional, with 80 nursing professionals as a sample, the instruments will be two questionnaires, to measure work stress, The Nursing Stress Scale of Gray and James will be used, Composed of 34 questions that cover 3 questions for the physical aspect, 20 for the psychological and 11 for the social, validated by the national author Huamani in 2021, to measure work performance, a national Rojas questionnaire of 2019 will be used, which consists of 31 questions distributed in the dimensions quality of work with 11 questions, responsibility with 6, teamwork with 9 and commitment institution with 5 questions, both instruments validated by experts and with a high reliability of 0.960 and 0.868 respectively, with which the information will be collected in an average time of 30 minutes per person, with which a database prepared in the Excel program will be obtained. which will be statistically analyzed in the Spps 25.0 program, yielding descriptive results with tables and graphs, inferential statistics will also be obtained, where the normality test will be performed to define if the data are parametric or non-parametric, with which to choose the most appropriate test to test the study hypotheses and thus obtain the conclusions of the case.

**Key words:** Work stress, job performance, emergency service.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A nivel mundial existe una mayor presencia del estrés en los servicios de emergencia, esto debido a la naturaleza del servicio donde se trata pacientes politraumatizados, donde la muerte súbita es probable, además de las condiciones poco adecuadas para el desarrollo de este profesional, como se observó en un estudio del 2023 en Estados Unidos, donde en un grupo de enfermería el 87% presentó un estrés relacionado a que realiza tareas adicionales a su servicio, asimismo un 73% por carga laboral, 65% por la falta de organización en la institución, lo que se reflejó en un desempeño regular en un 54% de las enfermeras (1).

En el mismo contexto en el 2021 en España se pudo evidenciar en una investigación que el estrés es una consecuencia muy presente en el personal de enfermería relacionado mayormente a la sobrecarga de trabajo, y la complejidad de los servicios brindados a los pacientes y los protocolos lo que provoca que haya una deficiencia en el desempeño laboral del personal de enfermería pudiendo afectar la seguridad del paciente, cabe destacar que la mayoría de las enfermeras presentaron síntomas de estrés desde moderados un 70.8% hasta intenso un 18.1% (2).

Asimismo, en Marruecos en 2023 se identificó en un servicio de emergencia una fuerte presencia de estrés laboral asociados a los conflictos con los jefes de área, la falta de personal, carga laboral además del ataque de familiares hacia el personal de enfermería, esto además con un deficiente afrontamiento por parte del personal hacia el estrés, lo que puede observarse que esta situación disminuye su satisfacción y por ende la calidad en su desempeño laboral (3). De igual forma, en Arabia Saudita en los servicios de emergencia se presentaron un estrés crónico en el 65% de las enfermeras a causas de la carga laboral y la problemática que ocasiono la pandemia pasada, lo que afecto la calidad del servicio y le desempeño del personal (4).

A nivel de Latinoamérica también se observa esta problemática por ejemplo en el país de Ecuador, el principal problema del estrés laboral se centra en la falta de personal donde solo existe 5.5 profesionales por 10 mil pacientes, por lo que el servicio se congestiona y el personal se ve agotado mental y físicamente afectando su desempeño por la evidente carga laboral (5). Otro estudio en el mismo país desarrollado en el 2022 también encontró que el estrés de la enfermera se debió en un 53% por el ambiente físico y en un 71% por la falta de personal, también se encontró que el sufrimiento del paciente se asocia al estrés de la enfermera en un 70.58% (6).

Asimismo, a nivel nacional en un estudio del 2022 se menciona que un aspecto importante a considerar son las condiciones en la que la enfermera realiza su desempeño laboral, en países en vías de desarrollo, se observa que la atención al paciente se realiza en situaciones de precariedad, lo que genera estado de frustración, agotamiento, y en casos extremos, abandono profesional por el estrés del trabajo (7).

En el mismo contexto otro estudio nacional desarrollado en 550 profesionales de enfermería de Lima, se halló que más del 40% del personal presentó un estrés regular, lo que se resaltó que esto fue mayormente por el ambiente social en el cual se desarrolla el desempeño del personal de enfermería que en el grupo del 40% fue regular (8).

Otro estudio desarrollado en enfermeras de servicios de UCI y emergencia en Lima, encontró una prevalencia de estrés del 34,1% y de este grupo el desempeño de trabajo era regular, por lo que se encontró una asociación significativa, comprendiendo que el estrés es un efecto negativo para el desarrollo de las actividades de enfermería afectando la calidad en su atención o desempeño (9).

Por otro lado, en una investigación realizada en servicio de emergencias y UCI en la época de pandemia encontró que el 39.1% de los enfermeros presentaron estrés laboral regular, esto mayor que otros servicios lo que se vio asociado a un desempeño laboral bajo (10).

A nivel local el trabajo desarrolla en un hospital público de Cañete donde empíricamente se ha observado que los profesionales de enfermería muestra rasgos de estrés como irritabilidad a la hora de atender a los usuarios, deficiente comunicación con el paciente, entre otros que generan quejas por el servicio, asimismo el personal está expuesto a una constante presión por las condiciones de trabajo ineficientes que se desarrolla en la institución, además sumado al ausentismo de algunos trabajadores lo que genera aún más carga de trabajo, estrés etc. Es por ello importante conocer como el estrés laboral que se desarrolla en la institución puede estar repercutiendo en el desempeño en los trabajadores de enfermería de emergencias.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo el estrés laboral en su dimensión física se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024?

¿Cómo el estrés laboral en su dimensión psicológico se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024?

¿Cómo el estrés laboral en su dimensión social se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar como el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar como el estrés laboral en su dimensión física se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024

Identificar como el estrés laboral en su dimensión psicológico se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024.

Identificar como el estrés laboral en su dimensión social se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica**

Las investigaciones mencionan que existen varios motivos para el estrés laboral en el personal de enfermería como la carga de trabajo, falta de personal, de igual forma este estrés laboral trae consecuencias en su trabajo afectando su desempeño, de igual forma se debe continuar investigando sobre el tema de los riesgos que implican para el personal de salud, es por ello que se desarrolla el estudio para profundizar en los aspectos relevantes del estrés laboral y como ello afectan el desarrollo del desempeño laboral fundamentándose en teorías como la del afrontamiento de Lazarus y Folkman,

o la teoría de enfermería de la adaptación de Callista Roy, también se considera la postura de Stoner et al., para el desempeño laboral.

#### **1.4.2 Metodológica**

A nivel metodológico el estudio brindará instrumentos que han sido validado por expertos y especialistas en el tema de enfermería además de una alta confiabilidad, se trabajará con un método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, que permitirá medir las variables de manera más eficiente, sirviendo de modelo y antecedente para otras investigaciones que deseen profundizar en el tema del estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería.

#### **1.4.3 Práctica**

A nivel practico lo que se busca es dar a conocer la repercusión que tiene el estrés laboral en el personal de enfermería de emergencia, con el fin de concientizar tanto a las autoridades de salud como el propio personal, de la importancia del control el estrés, siendo el presente estudio una fuente esencial para conocer las magnitudes del estrés en el desempeño laboral, y favorecer de esta manera al trabajo de enfermería, porque dar a conocer la problemática en su magnitud, será el fundamento que necesitan las autoridades para generar mejoraras en la condiciones en la cuales el profesional de enfermería desarrolla sus labores.

### **1.5. Delimitaciones de la investigación**

#### **1.5.1 Temporal**

El estudio se desarrollará en los meses de enero a Junio del 2024

### **1.5.2 Espacial**

El estudio se desarrollará en un hospital público de Cañete.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

Profesional de enfermera de emergencia.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Ramos. (11) en el año 2022, en Ecuador tuvo el objetivo de “estimar el estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados críticos del Hospital Inglés de la ciudad de Quito durante el periodo del mes de abril del 2022”. se procedió a realizar un estudio cuali-cuantitativo prospectivo transversal, la muestra fue de 20 participantes (enfermeras, técnicos y auxiliares), usando como técnica una encuesta en base a la escala Nursing Stress Scale versión castellano que mide el estrés a través de las dimensiones físico, psicológico, y social. Resultados: Entre los resultados que arrojaron dichas encuestas, se evidencia como el estrés afecta al personal de enfermería, en un porcentaje de 55% correspondiente a afectación leve, y en 45% afectación moderada. Conclusión: Una vez identificado el estrés laboral se podrá tomar medidas promuevan la disminución de la afección de este problema de salud.

Castillo et al. (12) en el año 2021, realizaron en Colombia un estudio con el objetivo de “identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería”. el estudio trabajo con una metodología cuantitativa y cualitativa, con el uso de cuestionarios con la participación de 59 personal de enfermería, en donde se encontró que la mayoría esta insatisfecha con la calidad de vida laboral, por le tema de falta de personal descoordinación de los horarios, por lo que evidencia que las conductas de los trabajadores se relacionan con la baja calidad de vida laboral.

Zhang et al. (13) en el año 2021, en China tuvieron el objetivo de “Determinar la influencia del estrés percibido y la carga de trabajo en el compromiso laboral de enfermeras”. Con un estudio cuantitativo, de método deductivo y descriptivo, la muestra incluyó 1040 enfermeras. Los datos se recogieron mediante una encuesta. El compromiso laboral se

correlacionó negativamente con el estrés y la carga de trabajo. Conclusiones Las enfermeras de primera línea percibieron poco estrés y carga de trabajo, pero un alto compromiso laboral, especialmente en la autodedicación. Sin embargo, el control de infecciones, la incomodidad con el EPP y la frustración se asociaron negativamente con el compromiso laboral.

Peter et al. (14) en el año 2020 en Suiza tuvo el objetivo de “identificar factores estresantes laborales significativos asociados con síntomas de estrés, satisfacción laboral, intención de irse y resultados relacionados con la salud.” La investigación se llevó a cabo con un estudio transversal que abarcó 3.398 profesionales de la salud. El estudio se realizó de acuerdo con la lista de verificación STROBE para estudios observacionales. Resultados: Los conflictos entre el trabajo y la vida privada se asociaron significativamente con los síntomas de estrés de los profesionales de la salud, la satisfacción laboral y su estado de salud general, los síntomas de agotamiento y la calidad del sueño. Conclusiones: Se evidencia que prevenir y reducir los conflictos entre el trabajo y la vida privada, mejorar las cualidades de liderazgo y las oportunidades de desarrollo entre los profesionales de la salud.

Bjaalid et al. (15) en el 2020 en Noruega tuvieron el objetivo de “investigar si el estrés institucional está relacionado con el desempeño laboral entre los empleados hospitalarios”. Estudio descriptivo cuantitativo con una muestra de 9162 profesionales de enfermería con el uso de dos cuestionarios. Se distribuyó una encuesta autocompletada en cuatro hospitales públicos de Noruega y tuvo una tasa de respuesta del 40 % ( N = 9162). Se realizó un modelo de ecuaciones estructurales en dos grupos de empleados del hospital con ( N = 795) y sin ( N = 8367) responsabilidades gerenciales. Los hallazgos de este estudio sugieren que el estrés institucional tiene efectos negativos sobre la motivación laboral y el desempeño laboral de los empleados del hospital.

## Nacionales

Gamarra y Arevalo (16) en el 2023 presentaron su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería”. El estudio se realizó mediante métodos hipotético-deductivos, aplicados, cuantitativos, nivel de correlación, diseños no experimentales y transversales; En una muestra de 80 participantes. La técnica utilizada es la encuesta; existen dos instrumentos de recolección de datos, a saber el cuestionario ofrecido por el MINSA denominado Escala de Estrés de Enfermería (N.S.S) y Escala de Desempeño Laboral. Resultados: Los resultados mostraron que el 52,5% de los participantes presentaron un nivel de estrés normal, el 31,3% se encontraba en un estado de estrés bajo y el 16,3% se encontraba en un estado de estrés alto. Asimismo, el 51,2% funcionó normalmente, el 46,3% funcionó excelentemente y el 2,5% funcionó mal. Por otro lado, existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral a nivel físico, psicológico y social. Conclusión: Existe correlación entre estrés y esfuerzo laboral en enfermeras con un valor  $p$  de  $0,000 < 0,05$ ; El resultado de la correlación de Spearman es una correlación moderadamente positiva ( $Rho = 4,71$ ).

Morales (17) en el 2021 presentó su estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de corte transversal, nivel correlacional no experimental. La población está constituida por 117 enfermeros de UCI, la muestra fue de 90 enfermeros, a quienes se aplicó un cuestionario sobre las dos variables. Los resultados fueron que el 54.4% presentan nivel alto de estrés laboral, indicando que los enfermeros están expuestos a factores estresores que afectan negativamente su desempeño al brindar el cuidado a los pacientes críticos, esto se confirma con la presencia

de un 57.8% de nivel de desempeño medio que tienen estos enfermeros. Se concluyó que se presenta una relación inversa entre las variables de estudio.

Rojas (18) en el 2021 presentó su estudio con el objetivo de “determinar cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería” Este estudio fue observacional y utilizó un diseño correlacional descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 30 profesionales de enfermería. El método utilizado fue una encuesta y la herramienta un cuestionario. Se encontró que la mayoría de los trabajadores de salud presentó un nivel moderado de estrés laboral (86,67%) y un nivel similar de desempeño profesional (43,33%), y la estadística entre estas variables mostró correlación positiva ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que sí existía relación entre el estrés y el desempeño laboral.

Muñante (19) en el 2021 presentó su estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería”. Estudio no experimental, diseño correlacional, la población estuvo conformada por 36 licenciados en enfermería, para recolectar datos se recolectó mediante un cuestionario y el Inventario de Maslach. La investigación reveló una clara correlación entre el desempeño laboral y los niveles de estrés. En particular, el estudio identificó un nivel de estrés promedio del 77,8%, con un 63,9% experimentando un estrés bajo en la dimensión de despersonalización y un 83,3% experimentando un estrés moderado en la dimensión de realización personal. Estos hallazgos finalmente llevaron a la conclusión de que el estrés afecta directamente el desempeño laboral..

Guerra (20) en el 2020 presentó su estudio con el objetivo de “determinar si el estrés laboral influye en el desempeño del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019”. Esta investigación aplicada y de diseño descriptivo correlacional transversal, utilizó una muestra de 30 profesionales de enfermería, aplicando el Cuestionario de Evaluación de Estrés Laboral y el Formulario de Evaluación de Desempeño Laboral de Karasek, como resultado se reveló que el 47% de los profesionales de enfermería encuestados estaban muy

estresados y el 43% se desempeñan por debajo del promedio. De igual forma, al aplicar el estadístico Rho de Spearman, se obtuvo  $r = -.830$ , el nivel de significancia es  $0.01 < 0.05$ , por lo que se concluye que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Estrés laboral**

El estrés laboral de enfermería es definido como reacciones físicas y psicológicas, que se originan cuando la capacidad o recurso de la enfermera se desequilibran con las demandas y requerimientos de su trabajo (21). Asimismo, el estrés es una reacción que se activa cuando el personal de enfermería se ve involucrado en diversos escenarios que exceden sus límites cognitivos y físicos, encontrando dificultad de desempeñar sus actividades asistenciales debido a la presión que les exige un servicio de calidad como es el de emergencia, donde sus acciones tienen que ser rápidas y oportunas para atender al paciente según sea el caso (22).

El estrés laboral, es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de la persona, asimismo, es una reacción ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades, provocando un desequilibrio y problema en la capacidad para hacer frente de la misma (23).

El estrés laboral en el área de emergencia es una experiencia subjetiva derivada de la percepción de tener que tratar con demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar durante el servicio, generando una exigencia física y mental, repercutiendo en su actividad laboral (24).

#### **2.2.1.1 Dimensiones del estrés laboral**

**Físico:** Es el estrés que se produce por aspectos concretos de cierta actividad, por el entorno o las condiciones en las cuales el personal de enfermería realiza su trabajo, donde la falta de espacio, los recursos limitados, la falta de personal le exigen aún más presionándolo a un caso

de estrés laboral (25).

Las características del estrés físico se centran en el ejercicio o trabajo estático de la enfermera, cuando las contracciones musculares ocurren continuamente y persisten por un período de tiempo. Ciertos músculos están estresados estáticamente cuando el cuerpo mantiene una postura o bajo carga, y la tensión muscular ocurre cuando los músculos que trabajan están constantemente tensos y relajados como al momento de cuidar a los pacientes al momento de trasladarlo, de cargarlo, asearlo, lo que provoca un estrés físico en el personal (26).

**Psicológico:** El estrés laboral psicológico en el personal de enfermería de emergencia se produce por la complejidad de sus labores y por una carga de efectos negativos como el fracaso, la ansiedad, inseguridad, la muerte de un paciente, el mal trato de un familiar, entre otros (27). El estrés psicológico es una exigencia en la complejidad de la acción que sobrepasa las capacidades cognitivas e intelectuales del personal de enfermería lo que genera dificultad de la concentración, baja autoestima, irritabilidad, depresión, apatía, aburrimiento, dificultar en la toma de decisiones, ansiedad y olvidos frecuentes, perjudicando su servicio (28).

**Social:** Es el estrés laboral producido por el nivel de las interrelaciones del personal de enfermería, con los pacientes, familiares y el mismo personal, además del ambiente de trabajo y el contexto en los cuales se desarrolla sus labores (29).

El estrés social son todos aquellos elementos que se producen por la interacción social como conflictos familiares, laborales, cambios de trabajo, pérdidas personales, problemas económicos, dificultades para tomar decisiones, entre otros, que afectan el trabajo de la enfermera (30).

### 2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento que el personal de enfermería refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan, demostrando su actitud y aptitud en el puesto. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo (31).

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real de la enfermera para desarrollar competentemente sus deberes y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace, así como lo que sabe hacer (32).

En el mismo contexto, se ha mencionado que el desempeño laboral es considerado como el auténtico comportamiento del personal de enfermería de emergencia, incluyendo las relaciones interpersonales como parte de su integridad psicológica y ambiental (33).

De manera similar, se refiere a lo que en realidad hace el personal de enfermería y no solamente lo que sabe hacer, por lo tanto, son importantes aspectos tales como; las aptitudes, el comportamiento de la disciplina, y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de los servicios de salud (34).

#### 2.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral enfermería

Según Stoner et al. (35) en su libro de Administración el desempeño laboral se divide en las siguientes dimensiones:

**Calidad del trabajo:** esta calidad se refiere al desarrollo adecuado del trabajo que realiza el personal de enfermería, de sus competencias para realizar eficientemente el trabajo en el tiempo adecuado, logrando cumplir con los estándares establecidos en un servicio de salud (36).

De igual forma, la calidad del trabajo está asociado con la satisfacción del trabajo por parte del personal de enfermería, con su motivación de cumplir con las necesidades de sus pacientes (37).

Asimismo, la calidad del trabajo es la conformidad de los servicios con los requerimientos y necesidades de los usuarios, los cuales tienen que estar claramente establecidos para evitar errores en el proceso (38).

**Responsabilidad:** La responsabilidad del personal de enfermería radica en gestionar y distribuir los recursos necesarios para poder generar una calidad en el trabajo, con el fin de evitar la improvisación en un servicio tan riesgosos como lo es el servicio de emergencia, donde una prestación de servicios seguro y en el tiempo adecuado son cruciales (39).

Podemos definir como responsabilidad laboral aquellas actividades que se cumplen de acuerdo a lo solicitado, donde el personal de enfermería desarrolla actividades por la cual fue contratado, con un servicio de calidad y seguridad para el paciente (40).

De igual forma, la responsabilidad del personal de enfermería radica en cumplir con todos los protocolos y procedimientos necesarios en la atención del paciente respetando la seguridad y sus derechos, con el compromiso de brindar un servicio de calidad (41).

**Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo es un conjunto de varios profesionales o personas con habilidades diferentes con un enfoque colaborativo, con la responsabilidad debida, más aún en un tema tan delicado como la salud de la población (42).

De igual forma el trabajo en equipo es una estrategia que busca mejorar las intervenciones de salud, así como el cumplimiento de los objetivos, logrando un alto cumplimiento además de oportuno y continuo de una manera más eficientes que trabajando individualmente (43).

Asimismo, el trabajo en equipo produce un ahorro del tiempo que se destina a una actividad en el personal de enfermería, lo que aumenta la eficacia en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales lo que conlleva a la disminución de costos y tiempos (44).

**Compromiso institucional:** El compromiso de las enfermeras es la esencia misma de la profesión, se dirige a la atención de enfermería basada en la satisfacción, el reconocimiento, la

motivación, la ética y la búsqueda de un cambio en los estándares de salud de la población para brindar un servicio de calidad (45).

Por lo que se evidencia el compromiso es el deseo del personal de enfermería de ser parte de una organización y contribuir al logro de los objetivos de esa entidad (46).

El compromiso surge en la enfermera como resultado de varios factores, entre ellos la vocación, la autonomía, la confianza, el apoyo social, la edad, el entorno laboral, el tipo de horario y la reflexión crítica, estos influyen de forma positiva o negativa en el desempeño, la capacidad laboral, la satisfacción y, sobre todo, en la calidad de los cuidados que se brindan (47)

### **2.2.3 Teoría de enfermería**

#### **Teoría del modelo de adaptación de Callista Roy.**

Según Roy, el hombre debe ser considerado como una entidad unificada con una composición determinada y no como una entidad que opera únicamente sobre la base de causa y efecto. El sistema humano comprende individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones y la sociedad en su conjunto. Dado que los seres humanos se adaptan a través de procesos de aprendizaje duraderos, las enfermeras deben tratarlos como entidades singulares, dignas, autónomas e independientes que son un componente esencial de su entorno. Esta idea está estrechamente vinculada a la noción de adaptación, por lo que las percepciones de las personas sobre los problemas que enfrentan difieren de persona a persona (48).

#### **Teoría de Lazarus y Folkman**

La teoría de Lazarus y Folkman propone que los individuos utilizan mecanismos de afrontamiento para mantener el optimismo y la esperanza. Estos mecanismos incluyen la negación del evento y sus consecuencias, lo que permite evitar aceptar lo peor. Además, los individuos pueden optar por actuar como si el evento no hubiera tenido impacto en ellos. Cuando se dice que un individuo posee numerosos recursos, no sólo implica que tiene una gran cantidad de recursos, sino que tiene la capacidad de aplicarlos a diversas demandas

ambientales. Lazarus profundiza en los recursos, afirmando que incluyen salud física y energía, creencias positivas, técnicas de resolución de problemas, así como recursos sociales y materiales (49). Lo cual es fundamento para el manejo del estrés del personal de enfermería de emergencia porque permite entender que el personal es capaz de asimilar y afrontar las situaciones que el servicio requiere contando con una serie de recursos y estrategias claramente, por lo que estos serían base para recalcar la importancia de capacitar o preparar al personal para situaciones de estrés y de alta presión, para que no afecte su desempeño laboral.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024.

### **2.3.2. Hipótesis Especifica**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físico de la variable estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológico de la variable estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social de la variable estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

Se empleará el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (50).

#### **3.2. Enfoque investigativo**

Sera de enfoque cuantitativo mediante la recopilación y el análisis de datos para responder las preguntas de investigación y probar las hipótesis. Se determinará patrones precisos de comportamiento de la población basándose en mediciones numéricas, conteo y frecuencia de uso de estadísticas para establecer patrones de comportamiento precisos en una población (51).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación propuesta será aplicada, se enfoca en resolver problemas específicos que afectan a las personas y a la sociedad. Por lo tanto, esta investigación puede ayudar a encontrar soluciones concretas y prácticas a problemas en áreas como la salud (52).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigación será de diseño no experimental porque se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. Es correlacional debido a que busca medir el grado de relación que guardan las variables de estudio (51).

Es retrospectiva porque el hecho a registrar ya sucedió al momento de la planificación del estudio. Es Transversal realizan observaciones en un momento o tiempo único. Cuando recolectan datos sobre una nueva área sin ideas prefijadas (51)

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población:** Es el número total de individuos o grupos que exhiben o es probable que exhiban la característica que desea estudiar(52). La población total estará constituida por 80 profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024

#### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que quieran participar en el estudio.
- Profesionales de enfermería del servicio de emergencia.
- Profesionales de enfermería que tengan más de tres meses en la institución.

#### **Criterios de exclusión**

- Profesionales de enfermería temporales.
- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado
- Profesionales de enfermería de otros servicios diferente al de emergencia.

**Muestra:** Es una fracción representativa d toda la población, donde presenta características suficientes para obtener un resultado significativo en su estudio (52). En este caso no existe calculo de muestra debido a que la población es una población finita, reducida, accesible, por lo tanto no se hará cálculo de muestra. La muestra será de 80 profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un Hospital público de Cañete, 2024.

**Muestreo:** Censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (52).

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Variable 1:

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés laboral	Respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias (53).	Respuestas del organismo del personal de enfermería a las exigencias del trabajo, lo cual será medido a través de un instrumento que abarca las dimensiones; físico, psicológico y social.	Físico  Psicológico  Social	Carga de trabajo  Muerte y sufrimiento Preparación Insuficiente Falta de apoyo e incertidumbre en el servicio. Problemas con médicos Problemas con otros miembros de enfermería	Ordinal	Alto (125-170) Medio (79-124) Bajo (34-78)

#### Variable 2:

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Desempeño laboral	El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que realiza cada empleado para sus tareas diarias dentro de un período de tiempo específico (54).	El desempeño del personal de enfermería será medido a través de un instrumento que comprende dimensiones: Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso Institucional Calidad del trabajo	Calidad del trabajo  Responsabilidad  Trabajo en equipo  Compromiso Institucional	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto  Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades	Ordinal	Bueno (114-155) Regular (72-113) Malo (31-71)

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Como técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta, una técnica de recolección de datos mediante preguntas a sujetos, cuyo propósito es obtener sistemáticamente medidas de conceptos derivados de preguntas de investigación previamente construidas (52).

#### 3.7.2. Descripción

##### 3.7.2.1 Instrumento para medir la variable estrés laboral:

El instrumento que se utilizará para medir la “estrés laboral”, es The Nursing Stress Scale” o NSS, elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson; compuesta por 34 ítems que describen situaciones potenciales de causar estrés en enfermería en el campo clínico y validado por autora Huamaní (55), utilizado en el en Perú en el año 2021 para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Este instrumento contiene un total de 34 ítems, distribuido en 3 dimensiones: Estrés laboral físico (3 ítems), Estrés laboral psicológico (20 ítems) y Estrés laboral Social (11 ítems).

Tabla 1. Dimensiones e ítems de la variable estrés laboral

1	Dimensiones	Ítem
1	Físico	3
2	Psicológico	20
3	Social	11

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala tipo Likert teniendo como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Para la escala valorativa, se utilizará los siguientes niveles de evaluación:

Alto (125-170)

Medio (79-124)

Bajo (34-78)

### 3.7.2.2 Instrumento para medir la variable desempeño laboral:

Para medir el “**Desempeño laboral**”, será un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones; calidad de trabajo (11 ítems) responsabilidad (6 ítems) trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems) de Rojas (56), en Perú en el año 2019, para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Tabla 2. Dimensiones e ítems de la variable desempeño laboral

	Dimensiones	Ítem
1	calidad de trabajo	11
2	responsabilidad	6
3	trabajo en equipo	9
4	compromiso institucional	5

Para la calificación de la respuestas se empleará la escala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Bueno (114-155)

Regular (72-113)

Malo (31-71)

### **3.7.3. Validez**

#### **3.7.3.1 Validación del instrumento que medirá el instrumento “Nursing Stress Scale (Nss).”**

Se sometió a validez de contenido, mediante el juicio de 3 expertos con un resultado en con una v de Aiken de valor 0.97 (55).

#### **Validación del instrumento cuestionario desempeño laboral**

El instrumento fue validado por 5 expertos, Según la opinión de jueces, se llegó a delimitar una validez de 76% (56).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **a) Confiabilidad del instrumento que medirá el instrumento “Nursing Stress Scale (Nss).”**

El instrumento tuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.960 altamente confiable (55).

#### **b) Confiabilidad del instrumento desempeño laboral:**

El instrumento tuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.868 altamente confiable (56).

## **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Se procederá con la aprobación del trabajo por parte del comité de ética de la universidad la cual nos brindará luego de ello una carta de presentación que será adjuntada a la solicitud de autorización a la institución investigada para la aplicación de los instrumentos. Para empezar con la recolección de datos se explicará los objetivos de estudio a la muestra además de hacerlos firmar el consentimiento informado para su voluntaria participación la cual será de 30 a 40 minutos por persona de manera general

al ser por grupos la aplicación de la encuesta se realizará en 2 semanas aproximadamente.

Una vez obtenida la información, se codificará las respuestas obtenidas en una base de datos diseñada en Microsoft Excel 2021, la cual será procesada mediante el paquete estadístico SPSS 25.0, para obtener resultados descriptivos en tablas y figuras, e inferencial; siendo el ultimo con la prueba de normalidad la cual indicara si nuestros datos son no paramétricos o paramétricos, con ello poder utilizar la prueba más adecuada en la comprobación de hipótesis, como sería el caso de las pruebas paramétrica de Pearson, t de Students o las pruebas no paramétricas, chi cuadrado, Rho de Spearman etc. Esto dependiendo del resultado de la prueba de normalidad donde es paramétrico cuando las significancias son mayores a 0.05 y no paramétricas cuando la significancia es menor al 0.05, lo que permitirá escoger la prueba más adecuadas en la comprobación de la hipótesis (57).

### **3.9. Aspectos éticos**

**Principio de justicia:** Es un valor que permite ser equitativo en el actuar para la satisfacción de las necesidades sin distinción de las personas (58). Durante el proceso de investigación, trataremos al personal de enfermería como ser humano, valiendo sus derechos y para su beneficio esta investigación pueda integrarse con su bienestar.

**Principio de autonomía:** La autonomía es un concepto que refiere la libertad de la persona para elegir o no participar en una investigación o proceso (59). Se les brindará la respectiva información a los integrantes de la muestra sobre el estudio, siendo la participación de forma voluntaria, a través de la firma del consentimiento informado.

**Principio de beneficencia:** Es el acto de prevenir y evitar hacer el daño, se busca hacer el bien u otorgar beneficios; con el deber de ayudar por encima de los propios

intereses (60). Al final de esta investigación los resultados que se obtengan aportaran en el bienestar del personal de enfermería y de su trabajo.

**Principio de no maleficencia:** La no-maleficencia involucra a uno de los más antiguos principios conocidos desde la era hipocrática, en el que en definitiva se postula el no hacer daño al paciente ya sea por acción, omisión o desconocimiento (60). La finalidad de este estudio es no causar ningún mal o daño a la muestra y tampoco que los instrumentos sean una amenaza para la institución de estudio

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2024																							
	Ene				Feb				Mar				Abril				May				Jun			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	■																							
Revisión bibliográfica		■	■																					
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema		■	■																					
Elaboración de los objetivos (General y específicos)		■	■	■																				
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y practica)					■																			
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)						■	■																	
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)							■	■																
elaboración de la hipótesis (General y específicas)									■															
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)										■														
Elaboración de la población, muestra y muestreo											■													
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio												■												
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)													■	■										
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos														■	■									
Elaboración de los aspectos éticos															■									
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)																■	■							
Elaboración de las referencias según normas Vancouver																	■	■						
elaboración de los anexos																		■	■	■				
Revisión final de proyecto																			■	■	■			
Aprobación del proyecto																					■	■	■	■
aplicación del trabajo de campo																					■	■	■	■

#### Leyenda

Actividades cumplidas

Actividades por cumplir

## 4.2 Presupuesto

**Tabla de presupuesto detallado**

	RUBROS	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO	
				UNITARIO	TOTAL
SERVICIOS	Internet	Meses	5	105.00	525
	Impresión	Unidad	400	0.50	200
	Viáticos				
	Movilidad				
	Otros				500
	Sub total				
MATERIAL	Papel bond	Millar	1	24.00	24
	Lapiceros	Unidad	6	2.50	15
	Archivadores				
	Memoria USB	Unidad	1	25.00	25
	Otros				300
	Sub total				

**Tabla de presupuesto Global**

N°	ITEM	COSTO (S/.)
1	Servicios	1225
2	Materiales	364
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>		<b>1589</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Bosch SJ, Valipoor S, Alakshendra A, De Portu G, Mohammadigorji S, Rittenbacher D, et al. Coping and caregiving: Leveraging environmental design to moderate stress among healthcare workers in the emergency department setting. *HERD* [Internet]. 2023;16(3):261–77. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/19375867231151243>
2. Soriano G, Seijo A. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos [Internet]. *Rev. SANUM*. [Internet]. 2021 [citado el 1 de enero de 2024]. 5(4) 74-85. Disponible en: [https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n4\\_a9.pdf](https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf)
3. Chahbounia R, Gantare A. A pilot study to assess the effect of coaching on emergency nurses' stress management. *Nurs Rep* [Internet]. 2023 [citado el 1 de enero de 2024];13(1):179–93. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2039-4403/13/1/19>
4. Al Sabei S, Al-Rawajfah O, AbuAlRub R, Labrague L, Burney IA. Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2022 [citado el 1 de enero de 2024]; 28(5). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/ijn.13077>
5. Mendoza S. Stress and Nursing Work: Influential Factors [Internet]. 2020 [citado el 1 de enero de 2024]. *Rev. Cienc. Salud*. 2(2) Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
6. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L, Hermida X. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito No1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023;6(6):12300–16. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4252](http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252)
7. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev Cubana Enferm*

- [Internet]. 2022 [citado el 5 de enero de 2024];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
8. Del Rosario F, Capcha S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021 [citado el 5 de enero de 2024];8(2):27–32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
  9. Zegarra R, Arévalo J, Sánchez R, Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm* [Internet]. 2020 [citado el 5 de enero de 2024];225–9. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
  10. Zegarra R, Arévalo J, Sánchez R, Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm* [Internet]. 2020 [citado el 5 de enero de 2024];225–9. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
  11. Ramos L. Estimación de estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados críticos del hospital inglés abril 2022. *Uniandeseduc* [Internet]. 2022 [citado el 5 de enero de 2024]; Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16170>
  12. Castillo H, García J, Guerrero Y, Guzmán L, Vaquero S. Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería. *Alejandro Poligraneduc* [Internet]. 2021 [citado el 6 de enero de 2024]; Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
  13. Zhang M, Zhang P, Liu Y, Wang H, Hu K, Du M. Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *J Clin Nurs* [Internet]. 2021;30(11–12):1584–95. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jocn.15707>

14. Peter KA, Hahn S, Schols JMGA, Halfens RJG. Work-related stress among health professionals in Swiss acute care and rehabilitation hospitals—A cross-sectional study. *J Clin Nurs* [Internet]. 2020;29(15–16):3064–81. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jocn.15340>
15. Bjaalid G, Olsen E, Melberg K, Mikkelsen A. Institutional stress and job performance among hospital employees. *Int J Organ Anal* [Internet]. 2020;28(2):365–82. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/ijoa-10-2018-1560>
16. Causto IG, Marcos R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig innov* [Internet]. 2023 [citado el 6 de enero de 2024];3(3):7–18. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
17. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 6 de enero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
18. Rojas M. Influencia del estrés en el desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la guardia nocturna en trauma shock en el servicio de emergencia – Hospital Tingo María, 2018. Universidad de Huánuco; 2021. [citado el 11 de enero de 2024] Disponible en: <http://200.37.135.58/handle/123456789/2610>
19. Muñante R. Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 11 de enero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66418>
20. Guerra D. Influencia del Estrés en el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en Servicios Críticos del Hospital de Pampas 2019. Universidad Privada de Huancayo

- Franklin Roosevelt; 2020. [citado el 11 de enero de 2024] Disponible en: <http://50.18.8.108/handle/20.500.14140/195>
21. Ccorahua D. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital Rezola de Cañete en pandemia COVID-19, Lima 2022. Universidad Norbert Wiener; 2023; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9417>
22. Alvarez C. Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023. Universidad Peruana Unión; 2023. [citado el 11 de enero de 2024]. Disponible en: <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/6916>
23. Burgos D, Rendón V, Díaz C, Aguirre J, Peralta G, Angulo T. La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. EFDeportes [Internet]. 2020 [citado el 11 de enero de 2024];25(266):109–23. Disponible en: <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/download/1617/1250?inline=1>
24. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Rev Comun Salud [Internet]. 2020 [citado el 11 de enero de 2024];10(2):301–21. Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
25. López J, Méndez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. Huaraz 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 11 de enero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>
26. Ramirez A. Carga laboral y nivel de estrés en los enfermeros del área de emergencias del EsSalud, Lima – 2022. Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. [citado el 11 de enero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8575>

27. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2018. [Internet] 2015 [citado el 15 de enero de 2024] Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>
28. Vargas C, Estela M. Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima- 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2020. [citado el 15 de enero de 2024] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/688>
29. Medina M. Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2017. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [citado el 15 de enero de 2024] Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7839>
30. Míguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. UCrea Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria; 2018. [citado el 11 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/14137>
31. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. Question Pro. 2018 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
32. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Rev Esc Adm Neg [Internet]. 2019;(87):79–101 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
33. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz\\_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

34. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016. Disponible en:  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20AC HUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). Administración. 6ta edición. México: Pearson Educación.
36. Kiligann A. Que es la calidad de trabajo? [Internet]. El Consejo Salvador; 2022 [citado el 20 de enero de 2024]. Disponible en: <https://elconsejosalvador.com/faq/que-es-la-calidad-de-trabajo.html>
37. López BE, Aragón JM, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2021 [citado el 20 de enero de 2024];21(2):316–25. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316)
38. Mori KI, Fernández AG. Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 20 de enero de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29190>
39. Ecoembes P. Responsabilidad en el trabajo. Valores y compromisos [Internet]. Ecoembesempleo; 2018. [citado el 20 de enero de 2024]. Disponible en:  
<https://ecoembesempleo.es/responsabilidad-trabajo/>

40. Instituto Mexicano del Seguro Social. Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo [Internet]. 2020 [citado el 22 de enero de 2024]. Disponible en: [https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2\\_4.3\\_Responsabilidades%20y%20su%20definici%C3%B3n%20precisa\\_12\\_20.pdf](https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.3_Responsabilidades%20y%20su%20definici%C3%B3n%20precisa_12_20.pdf)
41. Ministerio de Salud de Colombia. Glosario de términos [Internet]. 2018 [citado el 22 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22>
42. Dickerson J, Latina A. Enfermería de equipo: el enfoque colaborativo mejora la atención al paciente. *Nursing* [Internet]. 2018;35(3):15–6. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nursi.2018.05.005>
43. Cervantes G. Conclusiones R. El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes Teamwork and its effect on customer service quality [Internet]. *Revistaespacios*. 2020; 41(4) [citado el 24 de enero de 2024]. Disponible en: <https://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
44. Rodríguez M, Palacios M, Barros M. Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Rev Arbitr Interdiscip Koin* [Internet]. 2020 [citado el 2 de febrero de 2024];5(3):748–78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
45. Nobre T, Santa D. Sentido do compromisso com o cuidado de enfermagem. *Cult Cuid Rev Enferm Humanid* [Internet]. 2020 [citado el 2 de febrero de 2024];24(58):89. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/111388>
46. Bodjrenou K, Xu M, Bomboma K. Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open J Soc Sci* [Internet]. 2019;

- 07(05):276–89. [citado el 2 de febrero de 2024]. Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
47. Contreras RM, Cuba JM. Compromiso en el cuidado de enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 2 de febrero de 2024];38(2). Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci_arttext)
48. Díaz L, Durán M, Gallego P, Gómez B, Gómez E, González Y. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Aquichan* [Internet]. 2012; 2(1):19-23. [citado el 2 de febrero de 2024]. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en).
49. Sierra PD, Moreno AM. Estrategias de afrontamiento frente al estrés académico en estudiantes de odontología práctica clínica. 2023 [citado el 2 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/items/5fc1c77b-9900-44d9-905a-15e892e6fe35>
50. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición. Pearson Educación, Colombia, 2010
51. Hernández R, Fernández C, Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
52. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
53. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés laboral [Internet] 2018 [citado el 2 de febrero de 2024]. Disponible en:  
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
54. Factorial H. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas [Internet]. Factorial Blog. All-in-one HR Software - FactorialHR; 2021 [citado el 2 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>

55. Huamaní M, Olivas E. Nivel de estrés en los enfermeros que laboran en los servicios Covid-19 de un Hospital de Huacho, 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 2 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74444>
56. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 2 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
57. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
58. Santés M, Preciado M, Colunga C, Del Ángel E, Fernández H. Diseño y validez de un cuestionario sobre aplicación de Principios Bioéticos. Rev Med UV [Internet]. 2022 [citado el 7 de noviembre de 2023];21(1):7–25. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=103700>
59. Siurana JC. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas (Valpso, Impresa) [Internet]. 2015 [citado el 2 de febrero de 2024];(22):121–57. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732010000100006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006)
60. Ontano M, Mejía AI, Avilés ME. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. Rev Cien Ecu [Internet]. 2021 [citado el 2 de febrero de 2024];3(3):9–16. Disponible en: <https://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27>

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** “Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024.”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo el estrés laboral en su dimensión física se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024?</p> <p>¿Cómo el estrés laboral en su dimensión psicológico se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024?</p> <p>¿Cómo el estrés laboral en su dimensión social se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar cómo el estrés laboral en su dimensión física se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024.</p> <p>Identificar como el estrés laboral en su dimensión psicológico se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024.</p> <p>Identificar como el estrés laboral en su dimensión social se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Cañete, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físico de la variable estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológico de la variable estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social de la variable estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Estrés</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Físico</p> <p>Psicológico</p> <p>Social</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Compromiso</p> <p>Institucional</p>	<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> Observacional, descriptivo, transversal, correlacional</p> <p><b>Población:</b> 80 profesionales de enfermería del servicio de emergencias</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Dado que la población es finita, la muestra es el total de la población, 80 profesionales de enfermería del servicio de emergencias</p> <p><b>Instrumentos:</b> 1 cuestionario de estrés The Nursing Stress Scale (Nss). 2 cuestionario desempeño laboral.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE ESTRES (THE NURSING STRESS SCALE (NSS))

**INSTRUCCIONES:** Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

Siempre (5)

Casi siempre (4)

Algunas veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>FÍSICO</b>						
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal					
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio					
<b>PSICOLÓGICO</b>						
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente					
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve					
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar					
8	La muerte de un/a paciente, le entristece					
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza					
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes					
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde					
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional					
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor					
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera					
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la					

	asusta					
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional					
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes					
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado					
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura					
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
<b>SOCIAL</b>						
25	Tiene conflictos con un medico					
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece					
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa					
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice					
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente					
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia					
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad					
33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad					
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio					

Fuente:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74444/Huaman%C3%AD\\_VMI-Olivas\\_IEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74444/Huaman%C3%AD_VMI-Olivas_IEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

### ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°		1	2	3	4	5
<b>Calidad de trabajo</b>						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
<b>Responsabilidad</b>						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras					
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
<b>Trabajo en equipo</b>						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.					
22	Conoce la misión y la visión de su servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					

24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
<b>Compromiso institucional</b>						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Fuente: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### Anexo 3. Consentimiento Informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** “Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete, 2024”.

**Nombre del investigador principal:** Rojas Salhuana, Tania Elvira

**Propósito del estudio:** Determinar el estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias..

**Participantes:** profesionales de enfermería del servicio de emergencias.

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios por participar:** Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Remuneración por participar:** Ninguna es voluntaria.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la ..... ubicada en la 4, correo electrónico: .....

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma

## ● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2023-04-07</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2023-10-16</b> Submitted works	1%
3	<b>Universidad Wiener on 2024-03-16</b> Submitted works	1%
4	<b>Submitted on 1692322643407</b> Submitted works	<1%
5	<b>Submitted on 1685851200131</b> Submitted works	<1%
6	<b>Submitted on 1685565805793</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2024-04-13</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-02-07</b> Submitted works	<1%