



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de
emergencia de un hospital de Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Damazo Hajar, Karen Giohana

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4022-5271>

Asesora: Dra. Rojas Delgado, Lucila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4575-3722>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, KAREN GIOHANA DAMAZO HIJAR egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Estrés y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital de Lima, 2026” Asesorado por el docente: DRA. ROJAS DELGADO LUCILA ,DNI: 09235762 ORCID 0000-0002-4575-3722,tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) % con código OID: 14912:604319928,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
 KAREN GIOHANA DAMAZO HIJAR
 DNI: 41881628



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI:09235762

Lima, 02 de Julio de 2026

Dedicatoria

Mi trabajo académico se la dedico con mucho amor a mis hijos, que es lo mejor que me ha pasado en mi vida, y a mis queridos padres, que siempre estuvieron ahí apoyándome. A mis compañeros de la especialidad que nos unimos para forjar un gran grupo de trabajo y así lograr nuestros objetivos.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, porque sin él no somos nada, gracias por permitirme seguir avanzando y perfeccionándome en mi carrera profesional. También agradecer a mi familia. Así mismo, quiero agradecer a mi Asesora Dra. Rojas Delgado Lucila, por sus enseñanzas para poder lograr una futura especialidad.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
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	5
1.4.1. Teórica	5

1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	14
2.3.1. Hipótesis general	14
2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	15
3.1. Método de la investigación	15
3.2. Enfoque de la investigación	15
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Diseño de la investigación	16
3.5. Población, muestra y muestreo	16

3.6. Variables y operacionalización	18
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1. Técnica	21
3.7.2. Descripción de instrumentos	21
3.7.3. Validación	22
3.7.4. Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Instrumentos	37
Anexo 3: Consentimiento informado	42
Anexo 4: Informe de originalidad	44

RESUMEN

El estrés laboral afecta el desempeño laboral ya que va condicionar al personal de enfermería a disminuir la concentración, esto a su vez aumentar los errores dañando la productividad del mismo. Trayendo como consecuencia la mala atención al paciente. El presente trabajo académico tiene como objetivo principal identificar como el estrés en el ámbito laboral guarda relación con el desempeño del personal de enfermería. Para poder diseñar estrategias preventivas que mejoren el bienestar tanto del profesional de Enfermería, así como del paciente, a la vez esto se ira evaluando de forma continua el impacto que trae a la organización. Lo cual se desarrollará en el servicio de emergencia de un hospital de Lima en el año 2026.

Se utilizará el método Hipotético Deductivo. El enfoque será tipo cuantitativo, con Respecto al Tipo de Investigación Sera Aplicada la cual consiste en un tipo de investigación basado en la metodología Científica para resolver problemas de forma práctica, el diseño de esta investigación será no experimental es decir Todo trabajo no experimental se refiere aquel en el que no se manipulan las variables de forma deliberada y se contara con la participación de 50 licenciadas en enfermería que laboran en el servicio de Emergencia.

Palabras claves: Enfermería, Ambiente social, Hospital, Bienestar.

ABSTRACT

Work-related stress affects job performance, as it leads to decreased concentration among nursing staff, which in turn increases errors and harms their productivity. This results in poor patient care. The main objective of this academic work is to identify how stress in the workplace relates to the performance of nursing staff. The aim is to design preventative strategies that improve the well-being of both nursing professionals and patients, while continuously evaluating the impact on the organization. This study will be conducted in the emergency department of a hospital in Lima in 2026. The Hypothetico-Deductive Method will be used. The approach will be quantitative. Regarding the type of research, it will be applied, which consists of research based on the scientific method to solve problems practically. The design of this research will be non-experimental; that is, non-experimental work refers to research in which variables are not deliberately manipulated. Fifty registered nurses working in the Emergency Department will participate.

Keywords: Nursing, Social Environment, Hospital, Well-being.

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del trabajo, cada año se pierden aproximadamente 12.000 millones de días laborales debido al estrés y la ansiedad, lo cual también genera un impacto de gran significancia en la economía mundial. Asimismo, durante la pandemia del SARS-Cov -19, los casos de trastornos mentales aumentaron en un 25 por ciento en el primer año, sumándose así a los 1.000 millones de personas que ya padecía algún trastorno del aspecto psicológico antes del inicio de la pandemia (1).

Según lo señala la OMS, el estrés laboral va desencadenar factores de forma directa que van afectar la salud como son el caso de males cardíacos, afecciones digestivas, incrementos de la presión arterial y algia craneofacial. En un proyecto que se realizó de la academia americana de neurología tuvo como resultado la relación de las personas con trabajo de mucha demanda y el poco control sobre los mismos lo cual tienen 58 % más probabilidades de presentar una enfermedad isquémica y el 22 % más de hemorragias cerebral. Además, la OMS estima que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión en América Latina están relacionados con altas exigencias laborales y de bajo control (2).

De acuerdo con la OMS, contar con entornos laborales seguros y que sean saludables no solo van a constituir un derecho fundamental, sino que también van a contribuir a la reducción de la tensión y los conflictos en el lugar de trabajo, además que va favorecer la permanencia del personal y mejorar el desempeño y la productividad laboral (3).

En España, el 72% de los profesionales de enfermería afirma haber experimentado altos niveles de estrés, mientras que el 19% reporta un nivel moderado. Entre las principales causas que lo generan se encuentran la sobrecarga laboral, así como el fallecimiento y el sufrimiento de los pacientes (4).

Los factores estresantes comprenden diversas situaciones que pueden provocar efectos físicos y psicológicos en el personal de salud. Estas pueden originarse a partir de circunstancias aparentemente menores, pero con el tiempo pueden transformarse en problemas significativos que afectan tanto la salud de las enfermeras como su desempeño profesional (5).

En Estados Unidos, la organización Mental Health América realizó un estudio con 1.119 trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19. Los resultados mostraron que el 93% de los participantes se encontraba estresado y con una alta carga laboral, el 82% presentaba agotamiento físico y mental, y el 45% del personal de enfermería señaló no haber recibido el apoyo emocional necesario (6).

Por otro lado, en Brasil, se evaluaron los niveles de satisfacción laboral, estrés y burnout en 122 enfermeros gestores y asistenciales que laboraban en Atención primaria de Salud. Los resultados evidenciaron que el 32% presentaba niveles significativos de estrés, destacando indicadores como agotamiento emocional, deshumanización y decepción laboral en niveles moderados y altos (7).

En Bogotá, se analizó la prevalencia del Síndrome de burnout en el personal de enfermería de instituciones de salud del Departamento del Atlántico. Se encontró que el 13,3% presentó niveles altos de estrés en el indicador de cansancio emocional, seguido del 9,2% en despersonalización, mientras que el 62,7% registró niveles bajos en el indicador de realización personal (8).

Asimismo, en la misma línea fue identificado en la región Piura que el 60% de los enfermeros presentaba un nivel de prevalencia moderado del estrés, mientras que el 37,65% evidenciaba un rango alto (9).

Según lo expuesto por la Revista Innova Educación, el personal sanitario constituye el grupo de mayor vulnerabilidad ante estresores laborales vinculados al síndrome de burnout. Esta condición va repercutir de forma notable sobre el rendimiento de los procesos y en los estándares de atención brindada, lo cual se traduce en un incremento de insatisfacción particularmente en los establecimientos de atención primaria de salud (10).

En concordancia con lo anterior, un estudio realizado en Lima con una muestra de 117 enfermeros determino que más de la mitad de los participantes (54,4%) padece niveles críticos de estrés, factor que deteriora la calidad del cuidado al paciente. Los principales detonantes identificados incluyen la excesiva carga laboral, derivada de la escasez de personal o de una deficiente gestión de turnos. Asimismo, el impacto emocional de convivir diariamente con el sufrimiento y el deceso de los pacientes, así como el duelo de sus familiares, se consolida como un factor determinante en el desgaste del profesional (11).

En la dependencia hospitalaria espacio en el cual consta la presente evidencia empírica, se ha evidenciado que el personal de enfermería manifiesta diferentes niveles de estrés, lo cual podría influir en su rendimiento laboral y repercutir en la forma en que se optimiza la asistencia y el trato que reciben los usuarios, generando un trato con menor calidez. Frente a esta problemática, que vincula el estrés con el desempeño laboral, se propone programar la concentración principal del equipo de enfermería en las diferentes unidades críticas de Emergencia, donde existe una alta afluencia de pacientes. Asimismo, se plantea coordinar con las instancias correspondientes la contratación de más enfermeras para fortalecer este servicio. Del mismo modo, se sugiere trabajar de manera conjunta con las áreas de Psicología y Salud Ocupacional para implementar estrategias orientadas a promover estilos de vida saludable, así como la realización de pausas activas y actividades para el manejo del estrés laboral en el personal de enfermería. Esta propuesta también se vincula con el Naciones Unidas ODS 3: Salud y Bienestar, el cual promueve propiciar condiciones que favorezcan una vida sana a las personas, reconociendo que el estrés laboral puede convertirse en un factor determinante que afecta tanto la salud física como mental.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión factores Físico y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?

¿Cuál es la relación entre la dimensión factores Psicológico y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?

¿Cuál es la relación entre la dimensión factores social y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026.

1.3.2. Objetivos específicos

-Identificar cual es la relación entre la dimensión factores físicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

-Identificar cual es la relación entre la dimensión factores psicológicos y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

-Identificar cual es la relación entre la dimensión factores sociales y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el estrés como un factor que influye en el cuidado proporcionado por el profesional de enfermería la que brinda al paciente. Asimismo, se sustenta en dos enfoques teóricos. En primer lugar, se considera la teoría de adaptación de Callista Roy, conocida como el Roy Adaptation Model (RAM), la cual permite comprender las respuestas de adaptación del individuo que favorecen su integridad a través de procesos como la supervivencia, el crecimiento, la reproducción y el dominio del entorno. En segundo lugar, se toma en cuenta la teoría general del desempeño laboral propuesto por John P. Campbell, la cual plantea que el desempeño está relacionado con acciones y conductas del trabajador en los ámbitos psicológico, cognitivo, motor e interpersonal, que el colaborador pone en práctica y que son valoradas por el empleador. Por lo tanto, la contribución de este trabajo académico permitirá comprender las funciones que desempeña el profesional de enfermería y, al mismo tiempo, identificar estrategias de intervención para reducir los factores que desencadenan el estrés, utilizando como base el enfoque teórico de la adaptación.

1.4.2. Metodológica

El presente trabajo académico adopta un enfoque metodológico basado en la aplicación del método científico, utilizando el método hipotético-deductivo como herramienta para investigar el fenómeno y facilitar su interpretación, partiendo de lo específico hacia lo general. Asimismo, ambas variables serán recolectadas mediante dos instrumentos previamente validados y considerados confiables. Desde esta perspectiva metodológica, el estudio analizara el grado de tensión que presentan el equipo de enfermería incide de forma directa en la productividad de tareas, del modo que los resultados obtenidos puedan servir como referencia y sustento para futuras investigaciones que aborden esta problemática.

1.4.3. Practica

Este trabajo académico contribuirá a que los futuros especialistas en enfermería y las distintas instituciones de salud puedan optimizar el manejo del estrés y mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería. Asimismo, proporcionara información sobre las causas de las mismas, permitiendo identificar estrategias de prevención que favorezcan un entorno laboral saludable. De esta manera, se busca que los profesionales se mantengan en óptimas condiciones y puedan ofrecer una atención de calidad y calidez a los usuarios del servicio de salud. Además, los resultados de este trabajo académico podrán utilizarse en la formación y capacitación continua del personal de enfermería, así como de profesionales de otras disciplinas de la salud. De igual manera, la universidad podría establecer alianzas con diversas instituciones de salud, como hospitales y clínicas, promoviendo estrategias efectivas para el manejo del estrés y el mejoramiento del desempeño laboral. En conclusión, la profesión de enfermería implica un contacto directo con el paciente desde su nacimiento hasta su fallecimiento, por lo que es fundamental contar con profesionales en óptimas condiciones físicas y mentales, dado que de ello depende tanto el cuidado del paciente como el bienestar de su familia. Este estudio proporciona información valiosa sobre como los profesionales de enfermería manejan su estrés y como esto impacta en su desempeño laboral, permitiendo implementar estrategias y cambios necesarios para mejorar su bienestar y la calidad de la atención.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1. Temporal

El proyecto se concretara entre los meses de febrero a junio del 2026.

1.5.2. Espacial

El trabajo se realizará en el servicio de emergencia de un Hospital de la ciudad de Lima Metropolitana, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se llevará a cabo el estudio con los profesionales de enfermería que desempeñen funciones en el servicio de emergencia del hospital.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Lucero et al, (12), 2020, Ecuador una investigación cuyo propósito fue “establecer la relación entre el estrés laboral y el autoconocimiento de la salud en médicos y enfermeros del área de emergencia del hospital de especialidades san juan, ubicado en Riobamba, Chimborazo”. El estudio se embarcó en una óptica básicaa, con un diseño no experimental, de tipo transversal y descriptivo. El conjunto poblacional estuvo constituida por 51 trabajadores, seleccionados de un total de 57. Para la adquisición de información se emplearon cuestionarios orientados a medir el estrés laboral y la autopercepción de la salud, entretanto el análisis del vínculo entre ambas variables se ejecutó mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Los hallazgos evidenciaron una alta prevalencia de estrés laboral en los participantes, destacando la dimensión denominada “falta de cohesión”, con un 84,51%. Asimismo, el personal de enfermería presento mayores niveles de afectación, alcanzando un 97,50% en dicha dimensión. En deducción se determinó que los profesionales de la salud experimentaban deterioro en su estado de salud asociado a la presencia de estrés laboral, siendo este la distribución significativamente superior en el equipo asistencial de enfermería. Del

mismo modo, se reconoció una correlación negativa estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la autopercepción de la salud, lo que indica que existe una correlación inversa entre la carga del estrés y la productividad, siendo este la percepción del propio estado de salud.

Torres, (13), 2020, Paraguay, realizó un estudio con el propósito de “establecer la presencia del síndrome de Burnout en médicos residentes de un centro hospitalario de la ciudad de Areguá”. Se desarrolló una investigación de tipo observacional, con enfoque descriptivo y diseño transversal, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. El estudio se realizó durante el periodo comprendido entre junio y agosto de 2020. Para la recolección de cifras se utilizó el Maslach Burnout Inventory – Health Service Survey (MBI-HSS). Los logros evidenciaron que los participantes tenían rango de edad entre 24 y 34 años ($28,875 \pm 3,0405$). Se identificó que doce estudiantes de residentado (54,2%) presentaban síndrome de Burnout. En cuanto a las dimensiones específicas: realización personal baja en 66,7 % (16 residentes), agotamiento emocional alto en 45,8% (11 residentes) y despersonalización alta en 50% (12 residentes).

Robles, (14), 2021, Colombia, se llevó a cabo una ejecución de una investigación con el propósito de “determinar el predominio del síndrome de burnout en residentes de medicina familiar en el transcurso de los primeros nueve meses del año 2020”, en el marco de la pandemia por Covid-19. Se realizó un estudio transversal, descriptivo y exploratorio. El levantamiento de la información se lleva a cabo a través del muestreo en bola de nieve, aplicando un instrumento que incluía perfil poblacional y el Maslach Burnout Inventory – Health Service Survey (MBI-HSS). Los hallazgos mostraron y se evidenció que la prevalencia del síndrome de burnout alcanzó el 6,8%, presentándose con mayor constancia en médicos varones. Como conclusión, se destaca la importancia de identificar periódicamente el síndrome de burnout en los médicos residentes, a fin de implementar medidas preventivas estructuradas dentro de un sistema de gestión de riesgos, con el objetivo de disminuir las complicaciones asociadas a esta.

2.1.2. A nivel nacional

Cuyo, (15), 2022, Cusco, realizo y se llevó a cabo un estudio con la finalidad de analizar “la relación existente entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del centro hospitalario de Nivel II-E de Chumbivilcas”, y se desarrolló como una investigación fundamental con un método numérico, de nivel descriptivo y diseño no experimental, subtipo correlacional y de corte transversal. La población abarco todos los licenciados en enfermería que laboran en el hospital, y la recopilación de datos se obtuvo mediante encuestas, empleando dos cuestionarios diseñados para medir las variables de estrés y desempeño laboral. Los hallazgos reflejaron que el 80% del personal de enfermería presentaron sintomatología de estrés en un rango medio, mientras que el 63,3% mostraron un desempeño laboral regular. Además, se constató una conexión inversa moderada entre el estrés y el desempeño laboral ($p=0,000$; $Rho=-0,665$). Como conclusión, se resolvió que si existe una relación negativa y moderada entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Arango et al, (16), 2020, Ayacucho, llevaron a cabo una investigación con la finalidad de “establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del centro Hospitalario Regional de Ayacucho”. El estudio tuvo una perspectiva cuantitativa, nivel correlacional y diseño transversal, incluyendo como población a 30 enfermeras asistenciales (100%), ósea el total del hospital. La recolección de datos se realizó mediante encuestas, utilizando la escala de estrés laboral de Siegrist (1996) y la escala de desempeño laboral de Galindo (2016). Para el análisis de la relación entre variables se aplicó el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall, con un grado de confianza del 95%. Se concluye que existe un nexo entre el nivel de estrés con el desempeño laboral, indicando que los mayores niveles de estrés se vinculan con un desempeño menor en el personal de enfermería del servicio de emergencia. En cuanto al desempeño laboral, el 16,7% de las enfermeras con estrés laboral severo presento

desempeño regular. Para Concluir: el estrés laboral se va relaciona inversamente a lado del desempeño laboral, de manera que a cifras altas de niveles de estrés corresponden menores niveles de desempeño en el personal de enfermería.

Campana, (17), 2021, Andahuaylas, este trabajo se estructuro con la finalidad de” analizar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Hospital Sub Regional Andahuaylas”. La investigación adopto un enfoque cuantitativo de tipo básico y correlacional con un diseño no experimental, considerando una muestra de 54 trabajadores del servicio de emergencia. Para la recolección de datos se emplearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de Compromiso Organizacional (OCQ). Los resultados revelaron que el 39% del personal presento niveles moderados de estrés en el ámbito laboral, el 35% niveles bajos y el 26% niveles altos. En relación con las dimensiones del MBI, y respecto al compromiso organizacional, se observó que el 44% de los trabajadores se encontraban en un nivel regular, el 30 % en nivel bajo y el 26 % en nivel alto. Se concluyó que existe una relación inversa y moderadamente baja ($r = -0,337$) entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, indicando que a una elevación de los índices de estrés se asocia con una reducción en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Ancalle et al, (18), 2023, Huancayo, se efectuó un análisis investigativo con metodología cuantitativa de carácter no experimental y descriptivo, a su vez orientado a identificar la relación existente entre el estrés y el desempeño en el ámbito laboral en profesionales asistenciales de enfermería del servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión. La estructura del estudio fue con alcance correlacional y de corte transversal, considerando como población objetivo y muestra de investigación a 45 profesionales de enfermería. La captura de los datos tuvo lugar mediante encuesta con el objetivo de evaluar el estrés laboral y el desempeño laboral, se utilizaron un instrumento de medición del estrés y una ficha de observación para el desempeño. Los resultados manifestaron que el 57,8% de los profesionales presentaron estrés laboral alto y el 42,2 % estrés

medio. En cuanto el desempeño laboral, el 60 % obtuvo calificación muy buena, el 28,9 % buena, y el 6,7 % de forma regular y el 4,4 % de forma excelente. Con Respecto al vínculo entre las dos variables, se obtuvo una significación de $p = 0,416 > 0,05$, por lo se pudo deducir que no hay una relación de forma estadística significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Estrés

Definición de Estrés. -El estrés puede entenderse como un estado de tensión o inquietud mental provocado por situaciones que representan dificultad. Todas las personas presentan cierto Nivel de estrés. La manera en que cada individuo maneja el estrés determina como este influye en su bienestar (19).

Durante la década de 1930, Hans Selye, hijo del cirujano austriaco, notó que independientemente del tipo de enfermedad, los pacientes que estudiaban compartían ciertos síntomas, fatiga, pérdida de apetito, disminución de peso y astenia a este conjunto de manifestaciones lo denomino “síndrome de estar enfermo”. Las investigaciones posteriores a Selye permitieron conceptualizar el estrés como una respuesta inespecífica ante cualquier demanda energética, asociándose con la activación de mecanismo de lucha o huida (20).

Tipos de Estrés:

Existen distintos Formas de Estrés lo cual se va clasificar en estrés positivo o “eustres” y estrés negativo o “distrés”

- Eustres:

Se trata de un estrés beneficioso que genera una activación adecuada para enfrentar con éxito situaciones desafiantes, como hablar en público o rendir un examen, este tipo de estrés es deseable,

ya que favorece la adaptación y estimula el bienestar, por ejemplo, practicar un deporte que nos guste y que lo consideremos emocionante.

- **Distrés:**

Es un estrés perjudicial que surge cuando la exigencia supera nuestra capacidad de afrontamiento. Este Tipo de estrés provoca sufrimiento, desgaste personal y puede afectar significativamente la salud, impactando diversos sistemas del cuerpo, como el hormonal, cardiovascular, muscular y digestivo. Por ello no debemos de ignorarlo o tolerarlo y es fundamental aprender a reconocerlo y reducirlo a niveles manejables para evitar consecuencias negativas en la Salud (21).

Características del Estrés:

Se va tener en cuenta las siguientes características: cefalea, dolor en el cuello y los hombros, molestias en la espalda, malestar estomacal, disminución del apetito, sensación de nudo en la garganta, tensión muscular. No obstante, es importante considerar que cada persona va responder de forma distinta ante el estrés (22).

Dimensiones de la Variable:

-Factores Físicos. -Este factor se va relacionar con el componente fisiológico del estrés, el cual es regulado por los sistemas nerviosos Central y periférico. Atravez de estos sistemas se desencadena una serie de cambios tanto físicos como psicológicos que se presentan durante un periodo determinado, entre los que destacan el incremento del nivel de activación, la atención y la vigilia, así como la presencia de sensaciones de euforia y disforia. Asimismo, se ha señalado que la exposición continua a respuestas de estrés de carácter neurobiológico puede aumentar la vulnerabilidad a desarrollar alteraciones tanto al nivel psicológico como físico, en particular cuando estas se producen en el transcurso de etapas del neurodesarrollo. Frente a diferentes formas de estrés, el organismo presenta una respuesta mediante diversos mecanismos fisiológicos, las cuales se

encuentran estrechamente relacionadas con la participación de sistemas como el nervioso, endocrino e inmunológico (23).

-Factores Psicológicos. - Se refiere a las experiencias y dificultades que pueden afectar al trabajador durante el desarrollo de sus jornadas laborales, influyendo directamente en la calidad de su desempeño. Asimismo, la existencia de factores de Riesgo puede generar implicaciones negativas para la salud del trabajador. Para el caso del profesional de enfermería, estos factores suelen estar asociados a diversas situaciones propias del entorno laboral, entre ellas las manifestaciones de dolor y sufrimiento en los pacientes, la muerte, la falta de preparación, la escasez de apoyo y la incertidumbre frente a los distintos tratamientos (24).

-Factores Sociales. - se entiende como las características presentes en el entorno laboral donde existen diversos elementos con potencial para generar estrés, por ello resulta importante clasificar dichos factores considerando aspectos relacionados con las tareas desempeñadas, el rol que cumple el trabajador, las exigencias interpersonales, la estructura organizacional y el estilo de liderazgo, así como la fase en la que atraviesa el individuo dentro de la organización. Dentro de esta clasificación se incluye el bienestar laboral percibido, el grado de involucramiento en el contexto del trabajo y la adhesión organizacional (25).

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Definición de Desempeño Laboral. – el rendimiento laboral se entiende de manera equivalente al conjunto de conductas acciones que manifiesta una persona al ocupar un puesto dentro de una organización, las cuales se relacionan con las funciones de cargo, sus responsabilidades, así como las tareas y actividades que deben ejecutarse en el ámbito laboral (26).

Dimensiones de la Variable

-Competencias cognitivas. - se considera como un conjunto de habilidades mentales orientadas a integrar la información adquirida a través de los sentidos y del aprendizaje, permitiendo aplicar el razonamiento para generar conocimiento. De esta manera, facilita la resolución de problemas y desarrolla la capacidad de planificar y organizar de manera eficiente (27).

-Competencias Actitudinales y Sociales. -se refiere a una serie de habilidades y las competencias que presentan algunas personas, como la capacidad de interactuar y relacionarse con otros, lo que facilita el trabajo en equipo. Estas Habilidades se manifiestan a través de conductas específicas que constituyen la base del comportamiento social. Asimismo, las competencias actitudinales se relacionan con la manera en que una persona actúa frente a distintas situaciones, caracterizándose por una actividad proactiva, creativa y flexible dentro de una organización (28).

-Competencia de capacidad Técnica. - se define como la aptitud de un individuo para aplicar sus conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar metas y objetivos establecidos. De esta manera contribuye a mejorar su eficiencia y desempeño profesional en el ámbito laboral, demostrando en la práctica su inteligencia y su respectiva destreza (29).

2.2.3 Teoría de Enfermería

Una de las teorías que puede emplearse como referencia es la propuesta por Roy, la cual fue publicada por primera vez en la revista Nursing Outlook en el año 1970. Este modelo plantea que los seres humanos, ya sea de manera individual o en grupo, son sistemas integrales con capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno (30).

Callista Roy desarrolló el modelo de adaptación de Roy (RAM), en el cual indica que las respuestas adaptativas corresponden a aquellas conductas que contribuyen a mantener la integridad del individuo en relación con sus metas de supervivencia, crecimiento, Reproducción y control del entorno. Su

propuesta constituye una herramienta valiosa con el fin de comprender la función de la enfermera y orientar su estrategia con el fin de disminuir los factores que inducen al estrés (31).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi: Existe relación entre el estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026.

Ho: No existe relación entre el estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026.

2.3.2 Hipótesis Específicas

Hi: Existe relación entre la dimensión factores físicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

Hi: Existe relación entre la dimensión factores psicológicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

Hi: Existe relación entre la dimensión factores sociales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de la Investigación:

Se empleará el método Hipotético-Deductivo, el cual constituye un procedimiento de investigación que va partir de un razonamiento general y lógico, fundamentado en leyes o principios, para llegar a la explicación de hechos específicos (32).

3.2 Enfoque de la Investigación:

El estudio adoptara una investigación de carácter numérico y estadístico, lo cual implica que se centra en el estudio sistemático y empírico de fenómenos mediante técnicas estadísticas, matemáticas y computacionales su propósito es elaborar modelos matemáticos, teóricos y/o hipótesis que permitan analizar fenómenos estudiados (33).

3.3 Tipo de Investigación:

Esta investigación se orientará hacia un enfoque aplicado, lo que se basa en el método científico para abordar problemas prácticos. Este enfoque se distingue por orientar los conocimientos obtenidos hacia una implementación concreta. Su finalidad es dar respuesta a un problema o cuestión específica, promoviendo la generación y consolidación de conocimientos que contribuyan al desarrollo cultura y también de forma científica (34).

3.4 Diseño de la Investigación:

La investigación será de tipo No experimental, lo que implica que las variables no se manipulan de manera deliberada, en este enfoque, el investigador observa los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, este diseño resulta adecuado para estudios descriptivos correlacionales cuyo propósito es analizar relaciones entre variables sin determinar causalidad (35).

El estudio tendrá un diseño transversal, caracterizado por la obtención de recolección de datos en un solo momento temporal. Su objetivo principal es examinar las dimensiones analizadas y examinar las posibles vinculaciones entre ellas (36).

El estudio se desarrollará con un enfoque correlacional, orientando a identificar la asociación que existe entre las dos o más variables sin intervenir en ninguna de ellas. Mediante métodos estadísticos se evalúa el grado de asociación entre variables sin que ello vaya implicar necesariamente una relación de causa y efecto (37).

3.5 Población, Muestra y Muestreo:

Población

El colectivo bajo investigación se va definir como la totalidad de los sujetos investigados, aspectos u objetos con una propiedad común determinada y sobre los cuales se busca recolectar información y realizar inferencias. Es fundamental que la población esté debidamente delimitada mediante criterios de inclusión y exclusión, a fin de precisar con exactitud el objeto del estudio (38).

El estudio tendrá una población de 50 enfermeras.

Muestra

Se denomina muestra al subconjunto representativo de una población, seleccionado con el propósito de ser analizado, de manera que los resultados obtenidos permitan realizar inferencias hacia la población. La correcta elección de la muestra es crucial para garantizar la validez del estudio (39).

No habrá muestra porque se trabajará con toda la población.

Muestreo

Este consiste en el procedimiento a través del cual se elige un segmento estadísticamente significativo del universo de estudio, con el propósito de optimizar sus características y generalizar los resultados obtenidos al conjunto en total de la población (40).

En el presente trabajo académico se empleará una técnica de muestreo no probabilístico con un diseño censal.

Criterios de Selección

Criterios de Inclusión

- Profesionales de Enfermería que desempeñen funciones en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima.
- Profesional de Enfermería con una permanencia laboral mayor a seis meses en el área correspondiente.
- Profesionales de Enfermería que manifiesten su aceptación de forma voluntaria para participar en dicha investigación.
- Profesional de enfermería que otorguen su consentimiento mediante la firma de la autorización informada.

Criterios de Exclusión

- Los especialistas y técnicos de enfermería que no se desempeñen en el servicio de emergencia de un hospital de Lima.
- Personal de enfermería con un tiempo de servicio menor a seis meses en el área correspondiente.
- Personal de enfermería que omitió su libre elección de intervenir en dicha investigación.
- Personal que no otorgue su consentimiento, mediante la firma del consentimiento informado.

3.6 Variables y Operacionalización:

Variable 1: Estrés.

Variable 2: Desempeño Laboral.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés	Es la respuesta que tiene el ser humano ante presiones y exigencias en sus labores, que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación (16).	La variable 1 será medida a través de un instrumento que consta de 34 ítems que medirán sus tres dimensiones factores Físicos, Psicológicos y Sociales. El instrumento utilizado para recoger los datos de la variable estrés fue el instrumento “Nursing Stress Scale (NSS)”, creado por Pamela Gray-Toft, en el año 2017.	Factores Físicos	Carga de trabajo	Ordinal Nunca (0) Alguna vez (1) Frecuentemente (2) Muy Frecuente (3)	Bajo Nivel de 0-34 Mediano nivel de 35-68 Alto Nivel de 69-102
			Factores Psicológicos	Muerte sufrimiento Preparación Insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el trabajo		
			Factores Sociales	Problemas con médicos Problemas entre profesionales de Enfermería.		
Desempeño laboral	Son aquellos comportamientos o acciones observadas en los trabajadores que son importantes para los alcanzar objetivos de la institución, y pueden	La variable 2 será medida a través de un cuestionario que tiene 21 preguntas y medirán tres dimensiones. se aplicó el instrumento “Formato de Evaluación del	Competencias Cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador Solución de Problemas Capacidad de Organización y	Ordinal Nunca (0) Algunas veces (1)	Bajo nivel de desempeño laboral 0 a 21 puntos

	ser evaluados en términos de las competencias de cada individuo y en la manera en que contribuyen a la organización. Este desempeño puede ser de forma exitosa o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta del trabajador (17).	Desempeño Profesional”, Chumpitaz lo valido el año 2017.		planificación	frecuentement e (2) Siempre (3)	Mediano Nivel de Desempeño Laboral 22 a 42 puntos Alto Nivel de desempeño Laboral 43 a 63 puntos
			Competencias Actitudinales y sociales	Respeto por la Vida, las personas y el medio ambiente Compromiso ético Trabajo en Equipo		
			Competencia de Capacidad técnica	Hábitos de pensamiento Actitud frente al trabajo.		

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

3.7.1 Técnicas

Es un enfoque de Recopilación de información que se va definir como el conjunto de instrumentos que permiten obtener información pertinente para el análisis de una problemática o la resolución de una pregunta de investigación. Estas técnicas resultan fundamentales para asegurar que los datos obtenidos sean de forma relevantes y confiables y útiles (41).

En el presente trabajo académico se empleará utilizando la encuesta como instrumento para recolectar datos.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Estas herramientas diagnosticas se define como la escala concreta de evaluación empleada para la recolección y análisis de información dentro del proceso de investigación. Estos permiten a los investigadores obtener datos precisos y que sean confiables sobre el objeto de estudio, facilitando la formulación de conclusiones válidas y consientes (42).

El presente trabajo académico se utilizará dos cuestionarios, los cuales se van describir a continuación.

Instrumento de la Variable 1

Para la recolección de datos de la variable Estrés, se empleará el instrumento denominado “Nursing Stress Scale (NSS)”, desarrollado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, cuyo, propósito es analizar la magnitud del estrés en la población de estudio. El presente instrumento está conformado por 34 ítems, distribuidos en tres dimensiones; Asimismo presenta cuatro opciones de respuesta con una escala de puntuación que va desde Nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2), y muy frecuentemente (3).

Instrumento de la variable 2

Para la segunda variable, Desempeño laboral, el instrumento empleado será denominado “Formato de evaluación del Desempeño Profesional”, elaborado por Díaz Reátegui Ivonne y Gaviria Torres Krim, el cual fue aplicado inicialmente a sesenta profesionales de enfermería del Hospital II-2 de Tarapoto. Posteriormente fue validado nuevamente por Chumpitaz en el año 2017.

El cuestionario está conformado por 21 ítems, orientados a evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería a través de tres dimensiones. Asimismo, el instrumento se encuentra estructurado bajo el diseño de una escala de tipo Likert, que mide la intensidad y frecuencia de las respuestas: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2), y siempre (3) el tiempo promedio de aplicación es de 20 minutos.

3.7.3 Validación

La validación se entiende como el proceso mediante el cual se verifica que los datos cumplan con criterios previamente establecidos, a través de su comparación con un conjunto de reglas definidas. Este procedimiento implica la aplicación de diversas comprobaciones, conocidas como rutinas de verificación. De este modo la validación de datos asegura su calidad, precisión y utilidad para el análisis (43).

Validación de la Variable 1

El cuestionario “Nursing Stress Scale (NSS)” se realizó un proceso de validación basado en el juicio de especialistas. Para ello se empleó una escala de valoración comprendida entre 0% y 100 %, siguiendo un procedimiento estandarizado. Como resultado, se logró un nivel con validez del 90 %, lo cual permite inferir que el instrumento presenta una validez muy adecuada (44).

Validación de la Variable 2

El instrumento destinado a la valoración del desempeño laboral resulto desarrollado por Díaz y Gaviria en el 2013 y posteriormente validado por segunda vez por Chumpitaz en 2017. Durante este proceso, un grupo de jueces expertos evaluó el instrumento y confirmo su validez que es buena (45).

3.7.4 Confiabilidad

Se determinó la confiabilidad como la estabilidad o coherencia en los resultados obtenidos por un mismo sujeto al ser evaluado en diferentes ocasiones utilizando el mismo instrumento (46).

Instrumento de la Variable 1

Con el propósito de determinar la consistencia interna del instrumento, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor numérico de 0,98%, lo cual permite inferir que el instrumento posee una confiabilidad excelente.

Instrumento de la Variable 2

La confiabilidad se evaluó utilizando el método basado en la consistencia Interna, mediante la utilización del coeficiente de alfa de Cronbach, cuyos resultados permitieron observar un equivalente a 0,924, lo cual evidencia que la escala presenta un nivel de confiabilidad muy alto. Este procedimiento se aplicó a una muestra piloto compuesta por 20 colaboradores.

3.8 Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

La evidencia empírica recopilada estará estructurados en un sistema de almacenamiento de datos utilizando el software Microsoft Excel y posteriormente analizada haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 26. A partir de dicho procesamiento, se generaron tablas, gráficos y distribuciones porcentuales que facilitaron la descripción, análisis e interpretación de las variables en estudio. Para la contrastación de la hipótesis planteada se empleará el coeficiente de correlación

de Pearson, aplicado a datos en escala ordinal, con la finalidad de establecer la relación existente entre dos variables de naturaleza Cuantitativa.

3.9 Aspectos Éticos

Se considerará lo dispuesto y contando con el aval del comité de ética de la universidad Norbert Wiener, y en adherencia a los preceptos bioéticos, establecidos en los lineamientos del informe Belmont, basados en el desarrollo de la fase empírica se guio estrictamente por los lineamientos bioéticos fundamentales priorizando la justicia, garantizando la autonomía este a través del consentimiento informado velando en todo momento por la beneficencia, y no maleficencia.

Autonomía. - para la realización del presente estudio, se solicitará a los profesionales de enfermería su consentimiento informado, proporcionando toda la información pertinente sobre la investigación. Además, se les entregará un formato en el que podrán dejar constancia de su participación. De esta manera, se garantizará el principio de autonomía, asegurando que la participación sea completamente voluntaria.

Beneficencia. -los resultados obtenidos en este estudio serán de gran valor orientado tanto al personal de enfermería como a los pacientes, ya que proporcionará información útil para la toma de decisiones orientadas a mejorar el manejo del estrés laboral. En consecuencia, se espera que esto contribuya a un desempeño profesional más eficiente con una atención de mayor calidad al paciente.

No maleficencia. – este principio se fundamenta en no ocasionar daño ni al profesional de enfermería ni al paciente. En el presente estudio, los participantes no enfrentarán riesgos, en razón de que el estudio, se llevará a cabo garantizando anonimato y confidencialidad. Asimismo, la intervención del equipo de enfermería no implica riesgos para la salud.

Justicia. – en aplicación de este principio, se evitará cualquier forma de trato discriminatorio; es decir, durante el desarrollo del presente trabajo académico se garantizará su cumplimiento,

asegurando así la ausencia de preferencia entre los participantes. En consecuencia, cada enfermera será tratada de manera justa y de forma equitativa.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2026						
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Integración de la realidad difícil	X						
Reconocimiento de las fuentes Bibliográficas	X						
Ubicación problemática y marco teórico	X	X					
Influencia y Justificación de la investigación		X	X				
Planteamiento de problemas y objetivos			X				
Enfoque y diseño de Investigación			X				
Población, muestra y muestreo			X				
Técnicas e instrumento y la recolección de datos			X	X			
Aspecto Bioético				X			
Métodos de análisis de información				X			
Compostura administrativa del estudio				X			

Elaboracion de los Anexos				X			
Aprobacion del Trabajo				X			
Sustentacion del Trabajo					X		

4.2 PRESUPUESTO

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S./)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	100	2.00	200.00
	Internet	Horas	250	2.00	500.00
	Espiralado/anillado	Unidad	06	40.00	240.00
	Viático	Unidad	50	15.00	750.00
	Movilidad	Unidad	100	2.00	200.00
	Subtotal				1890.00
Recursos materiales	Hojas bond	Millar	01	100.00	100.00
	Lapiceros color azul	Unidad	12	3.00	36.00
	Archivadores lomo ancho	Docena	05	35.00	175.00
	Dispositivo USB	Unidad	02	100.00	200.00
	Subtotal				511.00
Nº	ÍTEMS				COSTO (S./)
1	Servicios				1,890.00
2	Recursos materiales				511.00
TOTAL					2,401.00

5. REFERENCIAS

1.-Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos [Internet]. 2022 [Consultado el 01 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

- 2.-Gobierno de Mexico.Los Riesgos del Estrés Laboral para la Salud. [Internet]. México: Instituto Nacional de Salud Pública;2022. [Consultado el 13 de Febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- 3.-Organización Mundial de la Salud. La Salud Mental en el Trabajo.[Internet].Suiza:OMS;2024.[Consultado el 13 de Febrero de 2025].Disponible en : <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- 4.- Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Medicina y seguridad del trabajo. 2021; 65(256): p. 1-10.
- 5.- Mas Vita Revista de Ciencias de la Salud E-ISSN:2665 0150.
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>.
- 6.- The Mental Health of Healthcare Workers in COVID-19. Mental Health America [Internet].2020.[Consultado el 01 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://mhanational.org/mentalhealth-healthcare-workers-covid-19>
- 7.- Aires GP, Marziale MHP. Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in Primary Health Care. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2021; 55:e03675. [Consultado el 01 de Febrero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>
- 8.- De las salas R, Díaz D, Serrano DV, Ortega S, Tiesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. Rev. salud pública [Internet]. 2021;23(6):1-8. [Consultado el 03 de febrero del 2025]. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/97141>
- 9.- Morales R. Estrés laboral en licenciados de Enfermería en áreas Covid del hospital José Cayetano Heredia – Piura, mayo 2021. [tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería].

Piura: Universidad Nacional de Piura; 2021. Disponible en:
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>

10.-Dialnet.Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Salud. [Internet].Perú: Revista Innova Educación; 2020.[Consultado el 13 de Febrero de 2025].Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

11.- Morales DY. Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. [tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74361>

12.-Revista Cubana de Reumatología.Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba. [Internet]. Ecuador: Lucero J;2021. [Consultado el 13 de febrero de 2025]. Disponible en: [delfile:///C:/Users/Enfermeria/Downloads/Dialnet EstresLaboralYAutopercepcionDeLaSaludEnMedicosYEnf-8142262%20\(1\).pdf](delfile:///C:/Users/Enfermeria/Downloads/Dialnet%20EstresLaboralYAutopercepcionDeLaSaludEnMedicosYEnf-8142262%20(1).pdf)

13.-Dialnet. Síndrome de Burnout en médicos residentes de un hospital público de la ciudad de Aregua en el año 2020. [Internet]. Paraguay: Dialnet;2020. [Consultado el 02 de Febrero de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8599871>

14.-Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Síndrome de *burnout* en residentes de medicina familiar en Colombia durante los primeros nueve meses de la pandemia COVID-19.[Internet]. España: Danna Robles;2021.[Consultado el 04 de Febrero de 2025]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602021000300004&script=sci_arttext

15.-Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022.[TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud].Cusco: Universidad Cesar

Vallejo;2022.Disponible:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95378/Cuyo_ML-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

16.<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5451/ARANGO%2c%20CORDOVA%2c%20SULCA%20FCS%20DA%20ESPEC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17.-CardenasD. Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021.[TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud].Andahuaylas: Universidad Cesar

Vallejo.Disponible:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72873/Campana_CD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

18.-Red de Repositorios Latinoamericanos. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023. [Internet]. Perú: Red de Repositorios Latinoamericanos; 2023. [Consultado el 03 de Febrero de 2025]. Disponible en:

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9468321>

19 organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. Suiza: oms;2023. [Consultado el 4 de febrero de 2025]. Disponible en:<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

20.- Wikipedia. Estrés. [Internet]. Estados Unidos.Wikipedia;2019. [Consultado el 10 de Febrero de 2025]. Disponible en:<https://es.wikipedia.org/wiki/Estr%C3%A9s>

21.- Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga.stress.[Internet].Malaga:Ana Regueiro.[Consultado el 10 de Febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

22.-Organización Panamericana de la Salud.En Tiempos de Estrés has lo que Importa.[Internet].Washington:OPS;2022.[Consultado el 10 de Febrero de 2025].Disponible en :[:file:///C:/Users/KAREN/Downloads/9789275323939_spa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/KAREN/Downloads/9789275323939_spa%20(1).pdf)

23.- Romero E., Young J., Salado R. Fisiología del Estrés y su Integración al Sistema Nervioso y Endocrino. [Online].; 2020 [citado 2025 Enero 04. Available from: <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/535/988>.

24.- Moreno B., Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [Online].; 2010 [citado 2025 enero 4. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

25.-Scielo. Narrativas del dolor: factores individuales y contextuales en el trastorno de síntomas somáticos. [Internet]. México: Acta Universitaria;2020. [Consultado el 10 de febrero de 2025]. Disponible en:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100217

26.-https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590

27.- Rodríguez M. Habilidades cognitivas y competencias sociales. [Online]. 2005 [cited 2025 enero 04. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/229152589.pdf>.

28.- Torrelles C., Coiduras J., Isus S., Carrea X., París G., Cela J. Competencias de trabajo en equipo: Definición y categorización. [Online].; 2011 [cited 2023 Enero 04. Available from: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>.

29.- laborales Csncdc.Mirada Comparativa sobre Métodos para Identificar competencias laborales. [Online].; 2010 [cited 2023 Enero 04. Disponible en : https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/documento_de_trabajo_chilevaloracion_3_130111.pdf.

30.-Wikipedia.Callista Roy. [Internet]. Estados Unidos: Fundación Wikimedia;2025. [Consultado el 10 de Febrero de 2025]. Disponible en

https://es.wikipedia.org/wiki/Callista_Roy#Modelo_de_adaptaci%C3%B3n_de_Roy

31.-Brazilian Journal of Health Review. Aplicación del modelo de callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. [Internet]. Brazil: Brazilian Journal of Health Review;2023. [Consultado el 10 de Febrero del 2025]. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010

32.- Duoc B. Biblioteca: Investigación Aplicada, Innovación y Transferencia: Definición y propósito de la Investigación Aplicada. [Internet]. 2021 [Consultado el 28 de febrero de 2025].

Disponible en: <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada>

33.-Rodríguez Y. Metodología de la investigación [Internet]. 1ra Edición. México: Klik soluciones educativas S.A.; 2020 [Consultado el 28 de febrero del 2025]. Disponible en:

https://books.google.es/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbp_ge_summar_y_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

34.-Sin título [Internet]. Ujaen.es. [Consultado el 28 de febrero de 2025]. Disponible en:

https://web.ujaen.es/investigacion/tics_tfg/enfo_cuanti.html

35.-Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2014.

- 36.-Polit DF, Beck CT. Fundamentos de investigación en enfermería. 7ª ed. México: McGraw-Hill; 2012.
- 37.-Babbie E. La práctica de la investigación social. 14ª ed. Boston: Aprendizaje Cengage; 2015.
- 38.-Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2014.
- 39.-Cochran WG. Sampling Techniques. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons; 1977.
- 40.- Malhotra NK. Marketing Research: An Applied Orientation. 5th ed. New Jersey: Pearson Education; 2008.
- 41.-Universidad en Internet. Técnicas de recolección de datos en Big Data. [Internet]. España: Unir; 2024 [Consultado 26 de febrero 2025]. Disponible en: <https://mexico.unir.net/noticias/ingenieria/tecnicas-recoleccion-datos/>
- 42.-Romero M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la Investigación. Primera Edición Digital. Perú. INUDI; 2023. 60p. ISBN: 978-612-5069-70-2
- 43.-QuestionPro. Validación de datos: Qué es, importancia, tipos, ventajas y desventajas. [Internet]. España: QuestionPro; 2025 [Consultado 26 de febrero 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/validacion-de-datos/>
- 44.-Loaiza M. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencias de un hospital de san juan de Lurigancho. [internet]. Peru:2020. [consultado 26 de febrero del 2025].disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4302/T061_44857542_S.pdf.
- 45.- Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas

del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla.

[Online]. Lima; 2017 [cited 2023 Enero 13. Available from:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14272>.

46.-Bernal C. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Colombia. PEARSON; 2010. 320p. ISBN: 978-958-699-128-5

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral del profesional Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026?	Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026.	Hi: Existe relación entre el estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.	Estrés	Tipo de investigación
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones:	Será Aplicada.
¿Cuál es la relación entre la dimensión factores Físico y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?	- Identificar cual es la relación entre la dimensión factores físico y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.	Hi: Existe relación entre la dimensión factores Físicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.	Factor Físico	Método y diseño de la investigación
¿Cuál es la relación entre la dimensión factores Psicológico y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?	- Identificar cuál es la relación entre la dimensión factores psicológicos y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.	Hi: Existe relación entre la dimensión factores Psicológicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.	Factor Psicológico	Se aplicará el método hipotético deductivo
¿Cuál es la relación entre la dimensión factores sociales y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?	- Identificar cuál es la relación entre la dimensión factores Social y desempeño laboral del	Hi: Existe relación entre la dimensión factores Sociales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.	Factor Social	Población y muestra
			Variable 2	El estudio tendrá una población de 50 enfermeras.
			Desempeño Laboral	
			Dimensiones:	No tiene muestra por que se trabajara con toda la población.
			Competencias cognitivas	
			Competencias actitudinales y sociales	
			Competencia de capacidad técnica	

servicio de emergencia de un profesional de Enfermería en el
hospital? servicio de emergencia de un
hospital.

Anexo 2: Instrumentos

	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus actividades	0	1	2	3
2.-Recibe Críticas del medico	0	1	2	3
3.-Realizacion de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4.-sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5.-Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6.-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7.- No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio acerca de problemas en el servicio	0	1	2	3
8.-La muerte de un paciente	0	1	2	3
9.-Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10.-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3

11.-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12.-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13.-El medico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15.- Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16.-No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes(ej;pacientes conflictivos,hostilidad, etc)	0	1	2	3
17.-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18.-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0		2	3
19.-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible	0	1	2	3

20.- Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21.-Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros(enfermeras y/o auxiliares de enfermería)de otros servicios	0	1	2	3
23.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24.-Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25.-Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26.-El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27.-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería(Ej:tareas administrativas)	0	1	2	3
28.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros(enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30.-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3

31.-El medico no está presente en una urgencia medica	0	1	2	3
32.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33.-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Formato de Evaluación Del Desempeño Profesional

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	0	1	2	3
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	0	1	2	3
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	0	1	2	3
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	0	1	2	3

5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	0	1	2	3
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	0	1	2	3
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	0	1	2	3
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	0	1	2	3
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	0	1	2	3
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	0	1	2	3
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	0	1	2	3
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	0	1	2	3
13	¿No comenta con los demás personas la situación del	0	1	2	3

	usuario sin fundamento?				
--	----------------------------	--	--	--	--

Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Karen Giohana Damazo Hajar

Título: Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2026”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Karen Giohana Damazo Hajar. El presente estudio tiene como finalidad analizar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería, considerando que este factor puede influir en la calidad de la atención brindada al paciente. Asimismo, su desarrollo permitirá determinar la asociación existente entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima, 2026.

Procedimientos

En caso de que usted acepte participar en el presente estudio, se llevara a cabo las siguientes acciones: en primer lugar, se le brindara una explicación detallada del procedimiento para la aplicación del instrumento; posteriormente, se solicitara la firma del consentimiento informado y, finalmente, se procederá al llenado de los cuestionarios. La aplicación de la entrevista o encuesta tendrá una duración aproximada de 25 minutos. Los Resultados obtenidos de los instrumentos serán entregados de manera individual al participante y estarán resguardados, garantizando en todo momento la confidencialidad.

Riesgos

No presenta ningún tipo de riesgo.

Beneficios

En cuanto a beneficio se le podrá brindar los resultados de dicho estudio tanto de forma individual o grupal que le beneficiará en su campo laboral.

Costos e Incentivos

No se aplicará costo por la participación y tampoco se le brindará algún tipo de incentivo económico o de otra índole por su valiosa participación.

Confidencialidad

Se guardará dicha información con una base de códigos y no se mencionará los nombres de los participantes además si el estudio se publica, no se expondrá ninguna información que pueda ser identificado, toda la información no se mostrara a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted al momento de la aplicación del instrumento no está a gusto, podrá retirarse de este en cualquier momento o también si lo desea puede dejar de participar, si tiene algún inconveniente o duda no en consultar al profesional de enfermería. Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar

número de teléfono: 98758469) o con la Lic.
 (Número de teléfono: 95869658) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Jenny
 M. Bellido Fuentes, presidenta
 Del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924
 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Declaro que acepto participar de manera voluntaria en el presente estudio. Asimismo, manifiesto que he sido informado(a) sobre los procedimientos y posibles implicancias de mi participación. También tengo entendido que tengo la libertad de no participar o retirarme del estudio en cualquier momento, aun después de haber otorgado mi consentimiento, sin que ello genere ningún tipo de inconveniente. Finalmente, recibiré una copia debidamente firmada del presente consentimiento informado.

Nombre del Participante

Lic. Karen G Damazo Hjar

Nombre del Investigador

DNI: 41881628

Anexo 4: Informe de Originalidad

18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-13	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2025-11-17	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-20	<1%
6	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-14	<1%
8	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2024-05-02	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-11-20	<1%
10	Internet	www.coursehero.com	<1%
11	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%