



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de
emergencia de un Hospital Público Lima, 2025

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

Presentado por:

Autor: Yauri Arcos, Cristian Gabriel


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4222-9844>

Asesor: Dr. Allpas Gómez, Henry Lowell

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4026-4030>

Lima – Perú

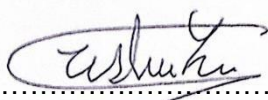
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 18/12/2025

Yo, Cristian Gabriel Yauri Arcos egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO LIMA, 2025** Asesorado por el docente: Dr. HENRY LOWELL ALLPAS GÓMEZ DNI 41112591 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4026-4030> tiene un índice de similitud de 10% con código OID: 14912:542000666 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

Nombres y apellidos del Egresado: Cristian Gabriel Yauri Arcos
DNI: 76954034



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Henry Lowell Allpas Gómez
DNI: 41112591

Lima, 18 de diciembre del 2025

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres y hermanos que siempre están ahí con su apoyo y dedicación

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento profundo a la Universidad Norver Wnner por guiarme profesionalmente para la culminación de este trabajo de investigación

También agradecer a todas aquellas personas que hicieron posible el cumplimiento de estos objetivos

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vi
Abstract	Vii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	1
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teoría	4
1.4.2. Metodología	4
1.4.3. Practica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población	6
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	6
2.4. Formulación de hipótesis	13
2.4.1. Hipótesis general	13
2.4.2. Hipótesis específicas	13
3. METODOLOGIA	
3.4. Metodología de la investigación	14
3.5. Enfoque de la investigación	14
3.6. Tipo de investigación	14
3.7. Diseño de la investigación	14
3.8. Población, muestra y muestreo	17
3.9. Variables y Operacionalización	17

3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.10.1. Técnica	17
3.10.2. Descripción de instrumentos	18
3.10.3. Validación	18
3.10.4. Confiabilidad	18
3.10.5. Plan de procesamiento y análisis de datos	19
3.10.6. Aspectos éticos	19
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.4.Cronograma de actividades	20
4.4.1. Presupuesto	21
5. REFERENCIAS	22
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Validez del instrumento	
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	
Anexo 5: Programa de intervención	
Anexo 6: informe del asesor de turnitin	

RESUMEN

En el entorno laboral, una de las principales fuentes de tensión es la carga prolongada, el cual puede disminuir la eficacia y calidad en el trabajo. **Objetivo:** Analizar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima. **Metodología:** Se empleará un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional y corte transversal. La muestra estará integrada por 90 profesionales que prestan servicios en emergencia. Para obtener los datos se utilizarán dos cuestionarios previamente validados y confiables: la *Nursing Stress Scale* y un instrumento adaptado para medir el desempeño laboral. Los hallazgos se presentarán con un análisis descriptivo-basados en frecuencias, porcentajes, complementado con pruebas inferenciales para determinar la relación de las variables.

Palabras claves: Estrés, Laboral, Desempeño, Enfermería

ABSTRACT

In the workplace environment, one of the main sources of tension is an extended workload, which can reduce both the efficiency and quality of work.

Objective: To analyze the relationship between occupational stress and the performance of nursing staff working in the emergency department of a public hospital in Lima.

Methodology: A quantitative approach will be employed, using a descriptive–correlational and cross-sectional design. The sample will consist of 90 professionals providing services in the emergency area. Data will be collected through two previously validated and reliable questionnaires: the *Nursing Stress Scale* and an adapted instrument to measure job performance.

The findings will be presented using descriptive analysis based on frequencies and percentages, complemented by inferential tests to determine the relationship between the variables.

Keywords: Stress, Work, Performance, Nursing

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El área de emergencia se reconoce como uno de los entornos hospitalarios con mayor nivel de exigencia, caracterizado por sobrecarga de trabajo, atención de casos de alta complejidad, y la necesidad de toma de decisiones rápidas bajo una intensa presión. (1). De acuerdo con diversos reportes gubernamentales entre ellos la Organización Mundial de salud, aproximadamente una cuarta parte representado por el 25% del personal sanitario presentan algún síntoma de estrés, que es consecuencia de factores como condiciones extremas de trabajo, demandas continuas, limitaciones en el abastecimiento de insumos, es concluyente que esta situación repercute negativamente en la calidad de la práctica dentro los servicios de salud (2). Reporta que al menos el 25% del personal de enfermería tiene síntomas de estrés debido a factores como ambientes extremos, exigencias frecuentes, escasez de recursos humanos y de insumos, el cual ha provocado que el desempeño de los profesionales tenga una deficiencia en su práctica profesional dentro de los servicios sanitarios (3).

Ante esta evidente problemática organizaciones internacionales entre ellas OMS, dispone de planes de prevención en los centros laborales sanitarios, con el fin de disminuir riesgos en el ámbito laboral y mala práctica de atención a los pacientes, sin embargo a pesar de los esfuerzos significativos, sigue constituyendo un problema global debido a que existe entre 42 al 77% de las enfermeras presentan estrés laboral con una prevalencia de Burnout de en un 11% que ha repercutido en calidad de vida del trabajador y el trabajo continuo de las instituciones (4)

Un estudio reciente realizado en profesionales de Turquía de los hospitales nacionales registra que el 81% de los enfermeros tienen ansiedad y estrés relacionados con su laboral. (5) Así mismo en China particularmente en los servicios de emergencia el 65% refiere niveles altos de estrés laboral que se incrementado en los últimos años. Ante este problema descrito en líneas anteriores se ha sumando otro problema la deficiente calidad de vida y conductas deficiente en el cuidado al paciente reflejado en un 25% y el 65% disminución de la rapidez y toma de decisiones en situaciones críticas (6)

Investigaciones realizadas en distintos países de Latinoamérica confirman la problemática. México, por ejemplo, se ha identificado con un 60% de los trabajadores de enfermería presentan algún síntoma de tensión ocupacional, atribuidos a jornadas prolongadas, presenciar continuamente el sufrimiento de los pacientes. (7) En Brasil se ha documentado una prevalencia en un 76% de estrés laboral en unidades de emergencia y cuidados intensivos en donde las condiciones son adversas. (8)

En el contexto peruano el Ministerio de Salud (MINSA) ha informado la existencia más de 50 000 accidentes de trabajo relacionados con el entorno asistencial y señala que una proporción de estos casos este asociado a niveles altos de tensión en el personal sanitario. Adicionalmente estudios reportan que el 73% del personal que labora en cuidados intensivos y emergencia ha experimentado burnout, mientras que el 70% manifiesta una disminución de productividad. (9)

Dentro de esta misma línea de problemática que enfrentan los sistemas sanitarios, el estrés alcanzado una prevalente en un 42%, que impacta de manera negativa de manera individual e institucional, desde el plano individual la presencia del agotamiento físico y mental, ansiedad, síndrome de burnout que a llevado a la disminución de la motivación, baja concentración, y decisiones seguras desde el plano institucional el ausentismo y abandono del trabajo en un 52%. En conjunto la evidencia confirma la experiencia de tensión laboral no solo repercute en la salud del profesional si no también constituye un problema organizacional debido al deterioro de los sistemas salud. (10)

En el Hospital Nacional Hipólito Unanue clasificado como un establecimiento de salud tipo III-1, ya que cuenta con el área de emergencia, está en constante exposición de contagio y a los riesgos laborales, que es una fuente con alto potencial de causar daño que conllevan al riesgo, materializando el peligro, es decir manipulando materiales punzocortantes, manipulando fluidos contagiosos, con el riesgo de generar enfermedades profesionales, que producen un daño o alteración temporal o permanente para la salud.

De acuerdo con lo descrito en el párrafo, nos muestra un ámbito perjudicial que enfrenta día tras día el personal de salud, esto podría influir el desempeño del trabajador de alguna manera modifica el actuar para una atención de calidad y oportuna, antes esta evidente problemática se formula la siguiente pregunta:

1.2 Formulación del problema:

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el rendimiento del personal de enfermería que presta servicios en el área de emergencia de un hospital público de Lima durante el año 2026?

1.2.2. Problema específico

¿De qué manera el ambiente físico se relaciona con el desempeño profesional de la enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima en 2026?

¿De qué manera el ambiente psicológico se relaciona con el desempeño profesional de la enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima en 2026?

¿De qué manera el ambiente social se relaciona con el desempeño profesional de la enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima en 2026?

1.3.1. Objetivo general

Identificar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2026

1.3.2 Objetivo específico

- Identificar como el ambiente físico se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público Lima,2026
- Identificar como ambiente psicológico se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público Lima, 2026
- Identificar como ambiente social se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público Lima, 2026

1.4. Justificación de la investigación

En este presente estudio se justifica bajo tres enfoques desde el plano teórico, metodológico y práctico que permita reflejar la importancia y el beneficio que tiene el realizar la investigación.

Justificación teórica

La investigación se justifica desde su enfoque teórico, debido a que permitirá cerrar interrogantes enfocado en el propósito del análisis de relación. Por ello la búsqueda de información científica permitirá establecer bajo un concepto teórico basado en la propuesta de cuidado humano de Jean Watson que promueve la salud no solo del paciente si no de aquellos que están a cargo del cuidado los profesionales de la salud, ante ello esta investigación promoverá la reflexión sobre el problema y de esa manera poder tomar acciones que permitan mejorar la comunicación asertiva, satisfacción de las familias y pacientes debido a cuidado integral que recibe por parte del profesional.

1.4.2. Justificación metodológica

Desde el marco de su justificación metodológica el estudio estará bajo un método cuantitativo con un alcance correlacional. Además, el estudio usará instrumentos con el requerimiento psicométrico de la validación y confiabilidad para su recolección de información que aseguran que la información sea confiable y que evidencien la problemática en su contexto actual en la población que fue seleccionada, por lo tanto, dichos resultados permitirán poder crear estrategias del manejo del estrés por los profesionales de enfermería y que ello contribuya a un desempeño favorable en el cuidado de los pacientes.

1.4.3. Justificación práctica

Desde el plano de su justificación práctica los resultados que se obtendrán del estudio permitirán que los jefes inmediatos de la institución seleccionada puedan tomar las acciones correctivas para mejorar el contexto y circunstancia en el trabajo, con el claro objetivo de fortalecer la comunicación, interacción entre el equipo de salud.

1.4. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Delimitaciones espacial o geográfica

La investigación se desarrollará en el distrito de la Victoria, teniendo como escenario en el área de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue

1.5.2. Delimitación temporal:

El periodo de estudio estará comprendido desde enero hasta marzo del 2026

1.5.3. Delimitación de la población:

La muestra estará conformada exclusivamente por profesionales de enfermería en que desempeñan sus funciones en el servicio de emergencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ari H. (11). En Turquía, durante el año 2025, se llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue la relación existente entre el estrés laboral y el rendimiento de trabajadores de salud. El diseño utilizado es de tipo observacional y transversal, con la participación de 264 trabajadores de salud. Para recolección de información se aplicaron los instrumentos Job performance Scale y general Work Stress scale. Los hallazgos evidenciaron una correlación de baja intensidad ($r < 0,30$), entre las variables. Esto sugirió que a medida que aumenta el nivel de estrés, el desempeño laboral tiende a disminuir.

Ruiz E, et al., (12). En México en el año 2023 en México, cuyo propósito medir la relación del estrés y el desempeño laborales. El estudio con un diseño correlacional. Participaron 98 trabajadores de salud, usaron como recolección de información instrumentos validados para su uso. Los resultados indicaron que el 50% tuvo un manejo deficiente del estrés y que el 69% un bajo nivel de desempeño. Así mismo una correlación de ($p=0.001$) para ambas variables. En síntesis, el incremento del estrés repercute negativamente en el desempeño.

Rahmati A y colaboradores, (13). En Irán en el 2023, tuvieron el propósito de examinar si el desempeño de personal sanitario puede influenciar sobre estrés. Desarrollaron un estudio transversal, en el que participaron 621 profesionales de enfermería. Emplearon instrumentos *Nursing stress Scale* y *Paterson Job Performance*. Los hallazgos mostraron que el estrés ocupacional se relacionó 0.01. Lo que sugirieron una mira hacia capacitaciones del manejo de soporte de la tensión y cargas emocionales en sistema sanitario.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Rojas T, et al., (14). Estudio ejecutado en departamento de Lima (Cañete) en el 2024. Mostraron el interés de conocer si existen una relación entre estrés del personal de enfermería sobre su rendimiento laboral, estudio de tipo correlacional. Participaron con 80 trabajadores de la salud. Usaron recolección de información “The Nursing Stress Scale”. Los hallazgos evidenciaron que la correlación de ($p=0.001$) entre sus variables. Concluyendo que, a mayor estrés percibido, menor es el rendimiento de las funciones propias.

Arce F. (15). Un estudio ejecutado en el 2022 en Lima, Perú, en donde buscaron “evidenciar si el estrés se relaciona con el desempeño dentro de los servicios de emergencia. Un estudio correlacional, conformado por una población de 80 enfermeros (as). Usaron recolección de información los instrumentos sobre escala de estrés y desempeño laboral. Los hallazgos indicaron que el solo el 16% tiene estrés alto y 3% deficiente desempeño laboral. En cuanto relación de las variables ($Rho=0,471$, $p=0.001$). En síntesis, el estrés es un detonante importante sobre rendimiento de un trabajador.

Borja Ch y Salas L. (16). Estudio desarrollado en Huaraz (Perú) en el 2022, tuvieron como propósito de conocer si desempeño de trabajo de personal sanitario puede ser influenciado por el estrés al que está expuesto. Ejecutaron un enfoque cuantitativo correlacional, para una muestra de 36 enfermeros (as). Usaron instrumentos; “Ficha del Minsa. Los hallazgos identificaron que los enfermeros presentan niveles de estrés alto en un 19 % y el 28% presentaron un nivel de desempeño profesional bajo. En cuanto a la relación de sus variables mostraron un valor ($p=0,048$). Tuvieron como conclusión que las tensiones que presentan los profesionales deben ser considerado y enseñar a canalizarlo de manera eficaz.

Gonzales R y Condori B. (17). Estudio ejecutado en Lima (Perú) en el 2020, los investigadores buscaron “conocer si el estrés en el trabajo puede estar relacionado con el desempeño de sus funciones”, para ello emplearon un enfoque correlacional, en una muestra de 285 trabajadores. Para medir el estrés usaron el instrumento de “OIT-OMS”. Los hallazgos de la relación entre variables con valor $p > 0.005$; sin embargo, si encontraron valores de correlación para dimensiones capacidad profesional e identidad con una correlación positiva de ($p=0.002$). Concluyendo que implementación de manejo adecuado de la tensión al que está expuesto el personal sanitario.

Machacuay J y Vera G (18). Estudio Ejecutado en Lima (Callao) en el 2020, buscaron los investigadores medir si la relación del estrés puede influenciar sobre el desempeño. Se enfocaron en ejecutar el estudio con un diseño correlacional, en 30 trabajadores de la salud (enfermeros). Usaron instrumentos validados con la finalidad de conocer la problemática. Los hallazgos indicaron un estrés alto en un 57% y un desempeño de trabajo deficientes en un 51%. Así mismo una correlación ($p=0.001$). En síntesis, la importancia del adecuado manejo de los estresores que provocan un aumento significativo del estrés en trabajadores.

2.2 Base de datos:

2.2.1. Variable Estrés laboral

2.2.1.1. Enfoque conceptual

Llamado también tensión en el trabajo es un estado de preocupación causado por un afrontamiento difícil e inadecuado, ello no quiere decir que sea malo, ya que cada persona cuenta con un nivel de estrés ya que te ayuda a superar las amenazas y riesgos del día a día, es conforme a cada persona como afronte el estrés. (19).

Desde otro contexto para Ccorahua Q (20) es una reacciones psicológicas y físicas, y que una vez se desborda las demandas y requerimiento que están presente dentro del ámbito de emergencia, esto a su vez las condiciones individuales e institucionales (pp.34). Así mismo Lopategui C (21), lo describe como una enfermedad que aumenta con el pasar de los años y debido a estar expuestos constantemente a una tensión por demandas que generan en el entorno hospitalario sobrepasan la capacidad de afrontamiento del profesional generando alteraciones fisiológicas, cognitivas que

afectan el bienestar y desempeño. (22)

Pero para Torres M (23), solo lo considera como una condición donde el individuo percibe como algo incierto que provoca una alteración en el bienestar físico y emocional de un profesional y que ello lleva a un desempeño deficiente de sus funciones.

2.2.1.2. Categorías del estrés

Su categoría es clasificada en las siguientes categorías:

Estrés agudo es aquella respuesta inmediata ante la demanda por ejemplo atender en una emergencia de manera inmediata, este tipo de estrés suele ser breve e incluso puede poner en alerta al profesional. El estrés agudo episódico ocurre cuando el episodio del desencadenante del estrés agudo se repite de manera frecuente el cual puede producir irritabilidad, fatiga y problemas de concentración. (24)

Por último, es el estrés crónico en cuando el profesional esta con una exposición prolongada a factor estresante por ejemplo sobrecarga laboral, falta de personal, situación de atención con alta demanda de pacientes, que trae a problemas de burnout, depresión y problemas físicos. (25)

2.2.1.3. Niveles de estrés laboral

El estrés esta caracterizado por tres niveles, el bajo, el medio o moderado y el alto. El estrés de nivel bajo se caracteriza por que el profesional de enfermería presenta tensión de manera ocasional y controlable, por lo que las demandas de su trabajo están dentro de su capacidad de afrontamiento. Para el nivel de estrés medio o moderado el profesional está expuesto a una tensión frecuente y empieza a impactar en la salud física que repercute en el rendimiento, en la literatura científica es uno de los niveles más frecuentes evidenciados en ambientes hospitalarios. (26)

Por último, este nivel alto de tensión que experimenta personal sanitario es caracterizado por la intensidad elevada y constante que sobrepasa la capacidad de afrontamiento del profesional de enfermería y que está asociada con mayor riesgo de presencia de burnout y los errores clínicos. (27)

2.2.1.4. Dimensiones del Estrés

Dimensión 1: Ambiente físico

La tensión generada por las condiciones materiales, espaciales o ambientales del lugar de trabajo lo que dificultan en la atención segura y eficiente en el cuidado de los pacientes. En este enfoque el estrés no proviene de manera directa de conflictos interpersonales o de su carga emocional sino de factores del entorno que se experimentan en ámbito laboral. (28)

Esta dimensión considera indicadores en donde el profesional de salud puede experimentar estrés debido a espacios reducidos que limitan la movilidad, la instalación de equipos, estar expuestos a ruidos excesivos provenientes de monitores, alarmas de ventiladores, que dificulta la concentración continua de los profesionales. Estar expuestos a temperaturas y ventilación inadecuadas, iluminación deficiente, falta de equipos o en mal estado y una alta densidad de pacientes que contribuyen a estar en constante tensión diaria en el entorno laboral. (29)

Dimensión 2: Ambiente psicológico

Desde este enfoque se refiere a una acción emocional y cognitiva que experimenta el profesional en el que cual no puede afrontar de manera adecuada y que supera sus recursos personales para poder afrontarlo. La literatura menciona que esta dimensión es debido a la sobrecarga mental debido a múltiples tareas y tomar decisiones rápidas en un contexto de mucha tensión, también estar expuestos constantemente al sufrimiento, dolor y muerte que provoca una tensión emocional. La alta responsabilidad en la seguridad del paciente incrementa la presión en el profesional, estar expuestos a los conflictos interpersonales y el miedo a cometer errores. (30)

Dimensión 3: Ambiente social:

Las relaciones interpersonales en el lugar del trabajo que influyen en un personal que se encuentra en los ambientes de atención de salud. Esta dimensión esta relacionadas en el contexto y comportamientos con los compañeros de trabajo, superiores, familia, y otros profesionales de la salud, que pueden desencadenar en conflictos por la falta de apoyo de compañeros o líderes de las instituciones, o que se encuentren expuestos ambientes laborales hostiles o poco colaborativos, que puede llevar a una relación tensa entre familiares y pacientes

que provoca una tensión emocional constante del profesional. (31)

2.2.2. Variable: Desempeño Laboral

2.2.2.1. Enfoque conceptual:

Es el grado en que un trabajador cumple de manera eficiente y efectiva con las funciones, responsabilidades y objetivos asignados dentro de su puesto, integrando sus conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos. Implica no solo la cantidad y calidad del trabajo realizado, sino también el compromiso, la puntualidad, la iniciativa y la capacidad para trabajar en equipo. (32)

Para Stoner H, Freedman C. es un conjunto de habilidades y comportamientos que son observables en el ámbito laboral tanto en sus funciones asistenciales, administrativas y docencia e investigación que permiten cumplir con los estándares de un profesional no solo en su competencia científica o técnica si no en la actitud y desenvolvimiento del profesional en práctica con el paciente que garantiza un cuidado humano y holístico. (33)

.2.2.2. Dimensión del Desempeño Labora

Dimension1: Responsabilidad

Es la respuesta de manera eficaz a sus actos, cumplimiento de sus funciones asignadas que garantizan una atención eficiente hacia los pacientes, teniendo en cuenta las normas institucionales, protocolos clínicos basados en criterios éticos. (34)

Las investigaciones en la literatura científica mencionan que la falta de responsabilidad del profesional de enfermería está relacionada en la mala práctica y no cumplimiento correcto de cuidado integral y oportuno del profesional que ha provocado numerosas demandas que pone en peligro la confianza de una atención de enfermería en el entorno. (35)

Dimensión 2: Motivación

La motivación está relacionada con la experiencia que se brinda por un impulso interno y externo que orienta, mantiene la fuerza y esfuerzo de un profesional de enfermería en su

contexto laboral, esta dimensión es importante ya que es uno de los impulsores que permite tener al profesional a cumplir de manera adecuada sus funciones, alcanzar sus metas tanto individuales como institucionales. Esta dimensión es clave para que el profesional mantenga un compromiso institucional, crear una satisfacción personal en su trabajo. (36)

Esta dimensión está fuertemente vinculada con la productividad, mejor calidad de vida del trabajador, sin embargo, cuando esta motivación es deficiente en los entornos laborales crea ausentismo y reduce el compromiso institucional (37)

Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo

Describe aquí como se puede influir, guiar, y coordinar a un conjunto de personas para crear ambientes más positivos y colaboradores. Por ello se considera líder a aquel profesional que es capaz de transformar un ambiente negativo a un ambiente positivo con una capacidad de solución de problemas. (38)

En el sistema sanitario esta dimensión es importante, debido a la interacción constantes con personas profesionales) que atiende de manera continua las necesidades asistenciales y con altas experiencias estresantes, por lo que es de beneficio que se trabaje en entornos adecuados de un adecuado manejo de recursos humanos con interacciones positivas. (39)

Dimensión 5: Formación y desarrollo personal

Es el proceso continuo en el cual el profesional de enfermería debe estar actualizado en su conocimiento que son necesarias para el ejercicio de su labor, y que debe estar en constante educación debido a los cambios científicos y tecnológicos con el objetivo de mejorar el desempeño laboral, ante ello es clave las capacitaciones continuas, el desarrollo de habilidades blandas, y la reflexión constante del profesional en la búsqueda de su mejora. (40)

2.2.3. Teoría de enfermería: Cuidado Humano

Jean Watson que el cuidado de enfermería no es solo un conjunto de procedimientos técnicos o teóricos sino es un acto humano y transpersonal que está involucrado la conexión con el enfermero- paciente en donde respeta su dignidad y fomenta su bienestar integral.

Así mismo esta teoría enfatiza que para cuidar adecuadamente al paciente el profesional de enfermería tiene que cuidar de sí mismo tanto física, emocional y espiritual, por ello el estar

expuesto al estrés constante puede impedir esta conexión empática con el cuidado, es allí donde el enfoque del autocuidado del profesional ayuda a reducir los signos de burnout que favorecen a un desempeño adecuado reflejado en cuidado integral u humano al paciente. (41)

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre estrés laboral y desempeño en los profesionales de enfermería en un hospital público de lima 2026.

Ho: No Existe relación entre estrés laboral y desempeño en los profesionales de enfermería en un hospital público de lima 2026.

2.4.2. Hipótesis específica

HaE1: Existe relación entre ambiente físico, con el desempeño en los profesionales de enfermería del servicio de la emergencia.

HaE2: Existe relación entre ambiente psicológico, con el desempeño en los profesionales de enfermería del servicio de la emergencia.

HaE3: Existe relación entre ambiente social, con el desempeño en los profesionales de enfermería del servicio de la emergencia.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

El estudio usará el método hipotético deductivo, la cual es considerado un método científico que combina la reflexión racional y el empirismo. La investigación establecerá una suposición de un fenómeno y buscará comprobarlo a través de los resultados en el cual establecerá conclusiones de acuerdo con los hechos. (42)

3.2 Enfoque de la investigación:

El enfoque del trabajo de investigación estará orientado a ser cuantitativo, que se caracteriza por privilegiar la lógica empírico-deductivo, se basa en la necesidad social con el fin de mejorar y enriquece al desarrollo cultural y científico, utilizando métodos experimentales y rigurosos en base a una recolección de datos, se utilizará estadística y calculo numérico, para tener resultados exacto de ambas variables. (42)

3.3 Tipo de la investigación

La investigación se enmarca en un enfoque aplicado, ya que busca analizar el fenómeno integrando la teoría con su aplicación práctica. Este planteamiento permitirá generar nuevo conocimiento sobre el tema en estudio y evidenciar, a partir de la observación, el comportamiento de la situación planteada. (43)

3.4 Diseño de investigación

El presente estudio adopta un diseño observacional, dado que analizara el comportamiento de la variable, sin intervenir en su contexto natural. Así mismo corresponde a un enfoque correlacional con un diseño transversal ya que la correlación se llevará a cabo en momento determinado, con la finalidad de verificación de la relación entre sus variables. (43)

3.5 Población, y muestra y muestreo

Población y muestra

Debido a que la población objetivo es reducida, se incluirán a un total de sus integrantes (n=90), quienes conformarán la muestra.

Criterios de inclusión

- Personal que se encuentra en el área de emergencia
- Personal que tenga el tiempo para poder participar en el estudio
- Profesionales de enfermería que manifiesten disposición para participar y otorgar el consentimiento informado
- Personal de enfermería que al momento de la recolección de datos se encuentren laborando.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentren periodo de vacaciones, licencias, descansos médicos durante la etapa de recolección
- Personal que no cumpla con la jornada de trabajo en el servicio de emergencia

Muestreo:

Se empleará un muestreo censal que estará conformado por la totalidad de la población objetivo (90) profesionales de enfermería por el cual no se requiere de una formula muestral.

3.6 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacionalización	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés	Es un conjunto de síntomas tanto físicos como emocionales que se experimentan en el ámbito laboral (20)	Estrés laboral puede ser determinado por un conjunto de dimensiones tanto en el ambiente físico, psicológico y social el cual permiten determinar su nivel	Físico	Carga laboral del personal de salud Rotación Experiencia	Ordinal	Bajo (0-34)
			Psicológico	Necesidades emocionales Incertidumbre Muerte sufrimiento Apoyo emocional		Medio (35 – 68)
			Social	Interrelación Conflictos		Alto (69 – 102)
Desempeño laboral	Es la acción del profesional de enfermería y que es reflejado en la ejecución y practica del cuidado (23).	Desempeño laboral de los profesionales medio a través del de mide a través de sus dimensiones.	Responsabilidad	Participación y mejora Satisfacción Cumplimiento.	Ordinal	Bajo (0-27)
			Motivación	Organización. Puntualidad.		Medio (28 – 56)
			Liderazgo y trabajo en equipo	Resolución de problemas. Desarrollo de capacidades en equipo.		
			Formación y desarrollo personal.	Capacitación Logro		

3.7.1. Técnica

La estrategia metodológica seleccionada para la investigación será la aplicación de una encuesta mediante un cuestionario estructurado, diseñado para evaluar de manera simultánea el estrés laboral y el nivel de desempeño del personal de enfermería. Esta técnica permitirá obtener información objetiva y suficiente

3.7.2. Descripción de instrumento

Instrumento variable Estrés laboral

Para la medición del estrés laboral se empleará la *Nursing Stress Scale*, elaborada por Gray-Toft y Anderson en 1993. Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en investigaciones internacionales y cuenta con una versión adaptada al contexto español en 2020.

La escala consta de 34 ítems distribuidos en tres dimensiones: **ambiente físico** (6 ítems), **ambiente psicológico** (18 ítems) y **ambiente social** (10 ítems). Cada reactivo se valora en una escala ordinal tipo Likert con cuatro opciones de respuesta: 0 (*nunca*), 1 (*alguna vez*), 2 (*frecuentemente*) y 3 (*muy frecuente*). (44)

La clasificación para su interpretación es la siguiente:

Nivel Bajo	0-34
Nivel medio o moderado	35-68
Nivel Alto	69-102

Nota: Niveles de estrés

Instrumento Variable desempeño Laboral

Este instrumento fue elaborado por Rodríguez y Ramírez, con la adaptación realizada por Machacuay y Vera. Está conformado por 28 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: motivación (7 ítems), responsabilidad (8 ítems), liderazgo y trabajo en equipo (8 ítems) y formación y desarrollo profesional (5 ítems).

Cada pregunta se evalúa mediante una escala ordinal tipo Likert con cuatro opciones de respuesta: 0 (*nunca*), 1 (*a veces*), 2 (*frecuentemente*) y 3 (*siempre*). (43)

La utilización de este instrumento constara de una sumatoria para su clasificación siguiente:

Bajo	0-27
Moderado	28-56
Alto	57-84

3.7.3. validación

Estrés Laboral

La validación del instrumento, adaptada al contexto de la población peruana, se llevó a cabo mediante la evaluación de cinco expertos en el área de la salud. Los especialistas determinaron un índice de concordancia con un valor de **V de Aiken** de 0,85, lo que permitió considerarlo adecuado para su utilización. (43)

Desempeño laboral

Este instrumento también fue sometido a una revisión por jueces expertos, quienes evaluaron su coherencia y pertinencia. Como resultado, se obtuvo un valor de V de Aiken de 0,90, calificado como óptimo para su aplicación.

(20)

3.7.4. Confiabilidad

Estrés Laboral

Para determinar la consistencia interna, el instrumento se aplicó en una prueba piloto a 18 profesionales de enfermería. El análisis arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,89, valor que se considera dentro del rango de confiabilidad “bueno” para

su implementación. (43)

Desempeño

Evidencio los resultados de la prueba piloto de 20 profesionales de enfermería obteniendo un valor de Alfa de Cronbach de 0.86 siendo considerada adecuado para su aplicación y replicación. (20)

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El desarrollo del estudio seguirá el siguiente procedimiento: en primer lugar, se gestionará la aprobación por parte del comité de ética de la universidad. Posteriormente, se solicitará la autorización a la institución hospitalaria y al jefe inmediato del departamento de emergencias, con el fin de poder recopilar la información necesaria sobre las variables planteadas.

Una vez obtenidos los permisos, se procederá a la recolección de datos. A los participantes se les explicará en qué consiste su intervención, los objetivos del estudio y la relevancia de su aporte, solicitando la firma del consentimiento informado como requisito para su participación.

Los datos obtenidos se registrarán inicialmente en una base de datos en Excel y, posteriormente, se transferirán al software estadístico SPSS v25, donde se realizará la codificación correspondiente. El análisis incluirá un enfoque descriptivo con presentación en tablas y gráficos y un enfoque inferencial, orientado a determinar la relación entre las variables de estudio.

Para analizar la relación entre las variables estrés y rendimiento laborales, se desarrollará un procedimiento inferencial acorde con la naturaleza de los datos y los supuestos estadísticos correspondientes. En primer lugar, se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, con el fin de verificar si las distribuciones de ambas variables presentan un

comportamiento normal. Este análisis inicial permitirá seleccionar el método estadístico más adecuado para evaluar la asociación entre las variables.

Considerando que los puntajes derivados de escalas psicométricas suelen presentar distribuciones no normales y niveles de medición ordinales, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). Este estadístico no paramétrico es apropiado para determinar la relación.

El coeficiente de Spearman permitirá identificar si existe una asociación significativa entre los niveles de estrés y el rendimiento laborales, así como determinar si la relación es directa o inversa. Los valores de correlación se interpretarán dentro del rango comprendido entre -1 y 1 , junto con su nivel de significancia ($p < 0.05$), para establecer la magnitud y dirección de la relación observada.

3.8 Aspectos Éticos

El estudio estará conformado por principios éticos siguientes.

Principio de justicia Se manifiesta principalmente en la selección de los participantes, procurando que ningún grupo sea tratado de manera desigual o esté en desventaja frente a otros.

Principio de autonomía: Cada participante se le proporcionará la información correspondiente sobre el estudio, y se le consultará si desea o no formar parte de la encuesta. La participación será completamente libre, sin ningún tipo de coerción u obligación, y esta decisión será confirmada mediante la firma del consentimiento informado.

Principio de beneficencia: Al finalizar la investigación, los resultados contribuirán al bienestar.

Principio de no maleficencia: El propósito de este estudio no es perjudicar a los participantes, ni utilizar instrumentos que resulten invasivos o representen una amenaza para la institución donde se lleva a cabo la investigación.

4. Aspectos administrativos
4.1.Cronograma de actividades

Actividad	2025								2026		
Inicio	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
Título											
Plan del problema											
Objetivos											
Descripción del beneficio											
Elaboración											
Base teórica											
Selección de instrumentos											
Comprobación de validación y confiabilidad											
Metodología											
Recolección de información											
Análisis											
Reporte											

4.2. Presupuesto

Recursos necesarios	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Coto total
Humanos				
Encuestador	honorario	1	S/ 200	S/ 200
Estadista	Honorario	1	S/ 700	S/ 750
				S/ 950
Materiales de escritorio				
Copias (instrumentos)	100	2	S/ 20	S/ 40
Lapicero	U	20	S/ 2	S/ 40
USB	Unidad	1	S/ 100	S/ 100
Total parcial				S/ 240
Recursos				
Transporte	Unidad	20	S/ 10	S/ 200
Alimentos	Unidad	10	S/ 10	S/ 100
Total parcial				S/ 300
Monto total				S/ 1490

Referencias bibliográficas:

1. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. Ginebra: OMS; 2023 [citado 2025 ago 8]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>
2. Cano C, Francia R. Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Med Perú.* 2020;35(1):3-5. Disponible en: https://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100001
3. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
4. Quintana Atención D, Tarqui Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. *Arch Med.* 2020;20(1):123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>
5. Subdepartamento Seguridad y Tecnologías en el Trabajo. Guías para la evaluación de riesgos de seguridad en establecimientos hospitalarios. Santiago: Instituto de Salud Pública de Chile; 2021. <https://www.ispch.cl/sites/default/files/D034-PR-500-02-001%20Guia%20eval%20riesgos%20seguridad%20est%20hospitalarios.pdf>
6. Ministerio de Salud. Hospital Nacional Dos de Mayo. Plan anual de seguridad del paciente. Lima: MINSa; 2020. <http://www.hdosdemay.gob.pe>.
7. Jamil A, Sehat RM. Exploring the link between job stress and performance: identifying the root causes. *Int J Acad Res Account Financ Manag Sci.* 2023;13(3).
8. Jadidi A. Evaluation of stress management effectiveness using the action research approach on the job stress of pre-hospital emergency staff. *Sci Direct.* 2024. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139124000477>
9. Fuentes Cubas E. Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital II-1 Moyobamba – 2021 [tesis]. Lima (PE): Univ. Nac. de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2022. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/9a245628-f0b9-4017-af3a-4b235d213cb4>
10. Arratia Llatas MA, Gonzales Vega PE. Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería [tesis]. Chiclayo (PE): Univ. Señor de Sipán; 2024. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13697/Arratia%20Llata>

s%20Melissa%20Anais%20&%20Gonzales%20Vega%20Patricia%20Eliana.pdf?sequence=1

11. Ari HO. Determining the relationship between work stress and job performance: a cross-sectional study among healthcare workers. *J Nurs Manag.* 2025;33(5):1197-1205. doi:10.1111/jonm.15024
12. Ruiz ED, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera MJ, Hernández Cárdenas M, Huerta Mora IR. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Rev Acad Negocios.* 2023;9(2):169-182. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/>
13. Rahmati A, Sheikhalipour Z, Ranjbar H, Hojati H, Vahabzadeh D. Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses. *BMC Psychiatry.* 2023;23:746. doi:10.1186/s12888-023-05277-8
14. Rojas T. Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Cañete [tesis]. Lima (PE): Univ. Norbert Wiener; 2024. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/aa76d468-3f70-4867-a1c6-8caaa750960d>
15. Arce F. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima [tesis]. Lima (PE): Univ. Norbert Wiener; 2022. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/35145ca2-2d55-4857-bb42-1a8dcc65aca2>
16. Borja K, Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19 [tesis]. Huaraz (PE): Univ. Nac. Santiago Antúnez de Mayolo; 2022. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_828c70a570b59c7716d45fdb48925079
17. Gonzales R, Condori B. Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas [tesis]. Huancayo (PE); 2023. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6885?locale-attribute=en>
18. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced [tesis]. Callao (PE); 2022. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced [tesis]. Callao (PE); 2022. <https://repositorio.unac.edu.pe/item/af5bdb5f-889e-4b1e-955c-19af38e1e280>

19. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. Ginebra: OMS; 2023 [citado 2025 ago 8]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
20. Ccorahua Quispe M. Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia [tesis]. Lima (PE): Univ. Nac. Mayor de San Marcos; 2021. https://www.researchgate.net/publication/378454538_Estres_y_desempeno_laboral_en_el_personal_de_enfermeria_de_la_Clinica_San_Judas_Tadeo_Lima_-_2023
21. Lopategui Cabezas I. Estrés laboral: conceptualización y repercusiones en la salud del trabajador. Rev Cient Enferm. 2022;19(2):45-52. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
22. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. Ginebra: OIT; 2020. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
23. Torres M. Estrés laboral: factores y consecuencias en el personal de salud. Rev Salud Ocup. 2021;11(1):23-30. <https://revistasaludocupacional.org/articulo/estres-laboral>
24. National Council of State Boards of Nursing. Nursing workforce recovery: burnout and staffing challenges persist. Chicago: NCSBN; 2024. <https://www.ncsbn.org/news/ncsbn-research-highlights-small-steps-toward-nursing-workforce-recovery-burnout-and-staffing-challenges-persist>
25. Medina-Díaz N. Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud La Tinguña [tesis]. Ica (PE): Univ. Nac. San Luis Gonzaga; 2022.
26. Alegre I. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia [tesis]. Huancayo (PE); 2021. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/ALEGRE%>
27. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca [tesis]. Lima (PE): Univ. César Vallejo; 2021.
28. Mamani L, Quispe R. Fatiga física y desempeño laboral en personal de salud del servicio de emergencia. Rev Salud Trab. 2022;10(2):45-53. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62572>.
29. Gómez P, Herrera M. Impacto del ambiente social en el bienestar psicológico del personal de enfermería en áreas críticas. Rev Enferm Emerg. 2021;9(1):15-22. <https://revistaenfermeriaemergencias.org/articulo/ambiente-social>

30. Stoner H, Freedman C, Gilbert A. Evaluación del desempeño laboral: enfoque sistemático y continuo. *J Bus Manag.* 2020;8(3):112-120. <https://journalbusinessmanagement.org/article/evaluacion-desempeno>
31. Rodríguez C, Vargas M. Responsabilidad legal y registros de enfermería en casos de mala práctica profesional. *Rev Cienc Cuid.* 2020;17(2):56-65. Disponible en: <https://revistacienciaycuidado.org/articulo/responsabilidad-enfermeria>
32. Pérez G, Ramírez L. Motivación, liderazgo y trabajo en equipo en el ámbito laboral de la salud. *Rev Gest Salud.* 2022;14(3):101-109. Disponible en: <https://revistagestionsalud.org/articulo/motivacion-liderazgo>
33. Salas M, Fernández M, Romero A. Capacitación continua y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería. *Enferm Glob.* 2021;20(64):198-210. doi:10.6018/eglobal.432871.
34. Contreras-Morales G, Arcos-González P, González-Castro T, Carballo-Fernández M. Educación continua y actualización profesional en enfermería. *Rev Latinoam Enferm.* 2020;28:e3300. doi:10.1590/1518-8345.3612.3300.
35. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors. *PLoS One.* 2020;15(8):e0236782. doi:10.1371/journal.pone.0236782
36. Labrague LJ, De los Santos JAA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag.* 2021;29(3):395-403. doi:10.1111/jonm.13168
37. Gómez-Urquiza JL, De la Fuente-Solana EI, Albendín-García L, et al. Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses. *Crit Care Nurse.* 2020;40(5):e1-e13. doi:10.4037/ccn2020101
38. Lv C, Chen X, Zhang H, et al. Occupational stress of physicians and nurses in emergency departments. *Front Public Health.* 2023;11:1169764. doi:10.3389/fpubh.2023.116976439.
39. Daba L, Beza L, Kefyalew M, et al. Job performance among emergency nurses. *BMC Nurs.* 2024;23:312. doi:10.1186/s12912-024-01979-
40. Demir Y, et al. Determinants of nurses' job performance. *BMC Nurs.* 2025;24:55. doi:10.1186/s12912-025-04055-z
41. Watson J. Teoría del cuidado humano. En: Marriner-Tomey A, Alligood MR, editoras. *Modelos y teorías en enfermería.* 8a ed. Barcelona: Elsevier; 2018. p. 91-110.
42. Luis D. El enfoque cuantitativo de investigación [Internet]. 2019. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>

43. José L. Investigación aplicada. Dialnet; 2019. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
44. Medina-Díaz N. Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud La Tinguña [tesis]. Ica (PE): Univ. Nac. San Luis Gonzaga; 2022.
Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/7045>

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital público lima - 2026?</p> <p>Problema específico: - ¿Como se relaciona el estrés laboral en su dimensión factores organizacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público lima - 2026? - ¿Como se relaciona el estrés laboral en su dimensión factores ambientales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público lima - 2026? - ¿Como se relaciona el estrés laboral en su dimensión factores individuales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público lima - 2026?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital</p> <p>Objetivo general: - Identificar la relación entre la dimensión factores organizacionales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital. - Identificar la relación entre la dimensión factores ambientales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital. - Identificar la relación entre la dimensión factores individuales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y desempeño en los profesionales de enfermería en un hospital Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y desempeño en los profesionales de enfermería en un hospital</p> <p>Hipótesis específica: H1. Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral en su dimensión Factores organizacionales, con el desempeño en los profesionales de enfermería del servicio de la emergencia en un hospital. H2. Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral en su dimensión Factores ambientales, con el desempeño en los profesionales de enfermería del servicio de la emergencia en un hospital. H3. Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral en su dimensión Factores individuales, con el desempeño en los profesionales de enfermería del servicio de la emergencia en un hospital.</p>	<p>Primera variable: Estrés Indicadores: D1. Factores organizacionales: Personal de salud. Rotación de funciones y servicios. Preparación profesional. Experiencia del trabajador. D2. Factores ambientales: Gestión y jerarquía organizativa. D3. Factores individuales: Habilidades del trabajador. Capacidad de trabajo en equipo.</p> <p>Segunda variable: Desempeño laboral Indicadores: D1. Responsabilidad: Participación y mejora personal. Satisfacción Cumplimiento de objetivos. D2. Motivación: Organización. Puntualidad. D3. Liderazgo y trabajo en equipo Resolución de problemas. Desarrollo de capacidades en equipo. D4. Formación y desarrollo personal: Capacitación constante. Logro de metas</p>	<p>Método: - Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: - Básica de corte - transversal Diseño: - Correlacional no experimental Población: - Conformada por 90 personas, conformadas entre licenciados de enfermería y técnicos de enfermería, que se encuentran laborando en un hospital.</p>

Anexo 2. Instrumentos: Ficha de instrucción de datos

Estimados licenciados y técnicos de enfermería. A continuación, se presentarán una serie de enunciados para medir cuantitativamente la variable de estrés laboral en los participantes.

I. D

atos

generales

Edad: ___

Sexo: masculino

femenino Tipo de

contrato: _____

Grado académico: profesional de enfermería técnico de enfermería

En caso del grado de licenciatura en enfermería, indique los estudios superiores realizados en post grado, con mención en emergencias y desastres.

Diplomado segunda especialidad maestría

doctorado Estado de salud: .

II. Cuestionario de Estrés laboral

INSTRUCTIVO: Estimados licenciados y técnicos de enfermería. A continuación, se presentarán una serie de enunciados para medir cuantitativamente la variable de estrés laboral en los participantes. Por favor marque con una “x” la opción que considere.

Nunca= 0

Alguna vez = 1

frecuentemente = 2

Muy frecuente = 3

	0	1	2	3
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2. Recibir críticas de un médico.				
3. Realización de cuidados de enfermería resultan dolorosos a los pacientes				
4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5. Problemas con un supervisor.				
6. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio.				

8. La muerte de un paciente				
9. Problemas con uno o varios médicos.				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio.				
12. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13. El medico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14. Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente				
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ej., pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).				
17. Recibir información insuficiente satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
18. No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
19. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21. Ver a un paciente sufrir.				
22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) de otros servicios.				
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente.				
24. Recibir críticas de un supervisor				
25. Personal y turno imprevisible.				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej.; tareas administrativas).				
28. No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio.				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31. El médico no está presente en una urgencia médica.				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

III. Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUCTIVO: Estimados licenciados y técnicos de enfermería. A continuación, se presentan una serie de enunciados para medir cuantitativamente la variable de desempeño laboral en los participantes por favor marque con una “x” la opción que considere.

Nunca = 0

A veces = 1

Frecuentemente = 2

Siempre = 3

	0	1	2	3
1. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2. Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
7. Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9. Puede trabajar de forma independiente.				
10. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11. Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13. La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17. Reacciona efectivamente y de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
18. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19. Demuestra respeto a sus jefes, compañeros de trabajo.				
20. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24. Los jefes promueven las capacitaciones.				
25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26. La institución promueve el desarrollo personal.				
27. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28. Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Anexo 2: formato de consentimiento informado

Consentimiento informado en un estudio de investigación

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Cristian Gabriel Yauri Arcos

Título: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA – PERÚ, 2026

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA – PERÚ, 2026**. Este es un estudio

desarrollado por investigadores de la universidad Privada Norbert Wiener, de la escuela profesional de enfermería. El propósito de este estudio es determinar cuál es la relación de estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital. Su ejecución ayudará y permitirá evidencia el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, del servicio de emergencia de un Hospital de Lima en el periodo de Enero – Marzo del 2026.

Procedimientos:

Si usted decide participar se le realizara lo siguiente:

- Se le va a brindar el cuestionario de preguntas para su debida respuesta
- Se le enviara el cuestionario a través de un link por Google Forms.

La encuesta puede demorar 20 – 30 minutos. Sus respuestas serán protegidas, solo la investigadora conocerá su respuesta. Los resultados de la investigación se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no traerá ningún riesgo por sus respuestas y ningún daño por su integridad.

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera grupal o individual) que le puede ser mucha utilidad en su actividad personal.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora lo conocerá. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Derecho del participante Si usted se siente incómodo durante las preguntas, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si usted tuviera alguna inquietud o molestia durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse con Yauri Arcos Cristian Gabriel con número de teléfono: 960663595 o al Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +01-706555. E-mail: Comité.ética@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participó en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

investigador

Nombres:

NOMBRES: Cristian Gabriel

Yauri Arcos

DNI:

DNI: 76954035




10% 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

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 8%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% 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	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-11-29	<1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-26	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-03	<1%
7	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
8	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-14	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-10-29	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-25	<1%