



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 laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de
emergencia de un Instituto Nacional de Lima, 2025

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

Presentado por:

Autora: Alarcón Parra, Mercedes Fátima

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1720-0146>

Asesora: Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

Lima – Perú

2025

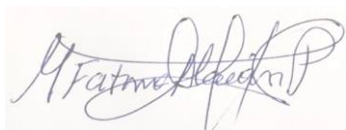
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Mercedes Fatima Alarcon Parra... egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa *Elija un elemento.*, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN INSTITUTO NACIONAL DE LIMA, 202" Asesorado por el docente: Mg. Paola Cabrera Espezua DNI 48832154 ORCID: 0000-0001-8642-2797

tiene un índice de similitud general de 13(trece)% con código OID 14912:543332190 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
 Mercedes Fatima Alarcon Parra
 DNI 21533735



.....
 Firma
 Mg. Paola Cabrera Espezua
 DNI: 48832154

Lima, 30 de diciembre de 2025

Dedicatoria

Mi mayor gratitud se expresa en este trabajo a aquellos cuyas vidas se entretajan diariamente con la mía en un baile de compasión y cuidado: a mi madre y padre,

Agradecimiento

A mis mentores y docentes de mi institución, cuya sabiduría y paciencia han sido claves en mi formación y desarrollo profesional.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitación de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes.....	9
2.2 Bases teóricas.....	13
2.3 Formulación de la hipótesis	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	29
3.1. Método de investigación.....	29
3.2. Enfoque de la investigación	29
3.3. Tipo de investigación	29
3.4. Diseño de investigación	29
3.5. Población, muestra y muestreo	30
Población:	30
Muestra	30
Criterio de inclusión y exclusión.....	30
3.6. Tabla de operacionalización de variables	32
3.7. Técnica.....	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Aspectos éticos.....	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	38
4.1. Cronograma de actividades.....	38
4.2. Presupuesto	39

REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	51
Anexo 1. Matriz de consistencia	52
Anexo 2. Instrumento 1.....	53
Anexo 3. Instrumento 2.....	56
Anexo 4. Consentimiento informado	58

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2025.

Material y método: Este estudio adoptará el método hipotético deductivo, un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, no experimental, transversal. Contará con una muestra 88 enfermeras; se emplearán instrumentos validados confiables, el cuestionario del estrés tiene una confiabilidad la cual presenta un alfa de Cronbach de 0,91. y la segunda variable desempeño profesional presenta una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0,88. Para el análisis de los datos recogidos, se utilizarán técnicas estadísticas inferenciales no paramétricas avanzadas, aplicando software estadístico SPSS a fin de ejecutar Rho de Spearman, asegurando así la precisión en la interpretación de los resultados y en el procesamiento de las hipótesis. Los hallazgos serán presentados en gráficos y tablas para facilitar su comprensión y discusión en el contexto de la literatura existente sobre el tema.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño profesional, enfermería, emergencia (DeCS).

Abstract

Objective: To determine the relationship between work stress and professional performance of nurses in the emergency service of the National Institute of Child Health, Breña 2024. **Material and method:** This study will adopt the hypothetical deductive method, a quantitative approach with correlational, non-experimental, cross-sectional design. It will have a sample of 85 nurses; reliable validated instruments will be used, the stress questionnaire has a reliability which presents a Cronbach's alpha of 0.91, and the second variable professional performance presents a reliability by Cronbach's alpha of 0.88. Translated with DeepL.com (free version). For the analysis of the data collected, advanced non-parametric inferential statistical techniques will be used, applying SPSS statistical software in order to run Spearman's Rho, thus ensuring accuracy in the interpretation of the results and in the processing of the hypotheses. The findings will be presented in graphs and tables to facilitate their understanding and discussion in the context of the existing literature on the subject.

Keywords: Work stress, professional performance, nursing, emergency (MeSH).

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, la labor de las enfermeras en los servicios de urgencias confronta obstáculos de magnitud considerable, acentuadas debido a la conmoción sanitaria que originó la pandemia mundial, la cual no solo evidenció las limitaciones estructurales de los sistemas de salud, sino que también expuso a este personal a jornadas extenuantes, constantes riesgos biológicos y una elevada carga emocional. Estas condiciones, prolongadas en el tiempo, han desencadenado actualmente niveles críticos de estrés laboral, que someten negativamente el bienestar corporal y psicológico, sumado a la sobrecarga laboral (1).

Las áreas de emergencia se están convirtiendo en un entorno complejo en el que las enfermeras tienen que intervenir con la mejor precisión clínica dentro de escenarios extremadamente sobrecargados de procedimientos y con presión institucional de atención de calidad. Este desarrollo de labores cotidianas y repetitivas provoca un estrés avanzado causado por una alta tensión mental cognitiva que inmediatamente requiere factores críticos para adaptarse al medio clínico lo que puede afectar todos los días su capacidad de reacción y el correcto desempeño en sus funciones (2).

Un estudio en el sur de Etiopía en 2023 reveló que el estrés laboral impacta significativamente desempeño del equipo de enfermería en cuidados críticos y emergencias, hallando que el 24.8% tenía alto estrés y el 55.9% nivel moderado, relacionado con factores como sobrecarga de trabajo, turnos exigentes y eventos traumáticos frecuentes como muertes de pacientes (3).

Un informe de Arabia Saudita de 2024 revela que las enfermeras creen que las principales fuentes de estrés y carga laboral se asocian con el hacinamiento de pacientes en

servicios críticos y factores organizacionales como la falta de procedimientos estandarizados (90%), escasez de camas disponibles (89.7%) y la prolongada estancia de los pacientes (88.3%). Esto no solo agrava la situación laboral del personal de enfermería, sino que también afecta la calidad de atención, destacando que es preponderante optimizar los servicios con una mejor gestión hospitalaria (4).

Un estudio llevado a cabo en Estados Unidos en 2024, expuso cómo el estrés afecta la capacidad de las enfermeras para clasificar a los pacientes con precisión en contextos de emergencia, evidenciando que la exactitud del triaje se situó entre el 59.3% y el 82%, dejando al descubierto cómo la presión psicológica y las condiciones del entorno clínico pueden deteriorar el desempeño profesional, ligado a la sobrecarga emocional, el ritmo acelerado del servicio y el estrés crónico acumulado, factores que juntos aumentan el riesgo de errores en la atención (5).

En lo que corresponde al personal de enfermería en Latinoamérica, investigaciones del año 2023, revelan que el estrés laboral alcanzó niveles significativos, destacando a Ecuador con un 57% como el país con mayor prevalencia, seguido de El Salvador con 55% y Perú con 54%. Otras naciones como República Dominicana y Bolivia registraron un 51%, mientras que México, Venezuela y Colombia alcanzaron el 48%, cerrando Argentina con un 47%. El estudio evidenció que las mujeres son más propensas a experimentar estrés en sus labores, alcanzando un 51%, frente a un 34% en los hombres (6).

En Ecuador, durante el año 2024, un estudio aplicado a enfermeras que laboran en hospitales públicos evidenció que el 60% de ellas presentaban niveles altos de estrés laboral, siendo la sobrecarga de trabajo el factor más reportado con un 65%, seguido por extensas jornadas y la falta de recursos adecuados, destacando que el 70% indicó tener acceso limitado a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, lo que incrementa la sensación de estancamiento y desprotección institucional. Más del 55% de las participantes expresó

insatisfacción por la falta de reconocimiento y apoyo de sus supervisores y quienes reportaban mayor estrés tendían a percibir una vulneración de sus derechos laborales, lo cual se agrava por la ausencia de apoyo emocional y la desvalorización constante de su labor asistencial (7).

Por otro lado, a nivel nacional, un estudio realizado el año 2023 en un Hospital de Lima, estableció que el 12,5% de enfermeras percibieron estrés alto y en términos de rendimiento laboral, un 63,7 % de la muestra califica su desempeño como medio; por consiguiente, se concluye en la importancia de optimizar las condiciones laborales y ambientales en los espacios hospitalarios para atenuar el estrés y prevenir el deterioro de las enfermeras (8)

En consecuencia, el estrés ocupacional en los entornos de los servicios de urgencias constituye una preocupación ascendente a escala global, particularmente entre las enfermeras que tienen alta demanda de procedimientos y administración de tratamiento, la complejidad de las intervenciones y la necesidad de mantener una atención precisa y rápida aumentan significativamente los niveles de estrés. Como se demuestra, esta dinámica adversa no solamente repercute en el bienestar del personal enfermero, sino que igualmente puede menoscabar la calidad de la atención dispensada, poniendo en juego tanto la salud física como mental de las enfermeras y la seguridad de los pacientes (9).

Es esencial resaltar que, las enfermeras en los servicios de emergencias a menudo enfrentan largas horas de trabajo, carga de trabajo excesiva con turnos que pueden extenderse mucho más allá de lo planeado debido a emergencias y la naturaleza impredecible de las cirugías. En este sentido, esta sobrecarga de trabajo puede llevar a la fatiga extrema, disminuyendo la capacidad de las enfermeras para mantener altos estándares de atención. La fatiga crónica puede resultar en errores, omisiones y una disminución general en la eficiencia y efectividad del trabajo, lo que aumenta aún más el estrés y crea un ciclo difícil de romper (10).

En Lima el 2024 el marco del foro “Día de la Enfermera Peruana, Metas y Desafíos”, se puso en evidencia una realidad crítica: a pesar de que existen más de 96 mil enfermeras colegiadas en el país, solo 57 mil se encuentran en ejercicio activo, lo que revela un déficit preocupante que afecta la continuidad de la atención sanitaria que incrementa la carga laboral siendo importante para disminuir el estrés el cierre de brechas que permita tener el personal completo para otorgar un desempeño de alto nivel (11).

En Chachapoyas el 2021, en una pesquisa aplicada a enfermeras del área de emergencia respecto a su desempeño la mayoría evidencia que es rutinario, limitado y falto de excelencia, donde el 57.5 % presenta un desempeño regular, indicativo que más de la mitad del personal no alcanza un nivel óptimo al realizar sus actividades asistenciales y en cuanto la dimensión de cumplimiento del plan de trabajo de enfermería existe un 51.7 % de desempeño regular, destacándose un déficit en la organización, planificación y ejecución de procedimientos e intervenciones programadas (12).

En Lima el 2021, en una investigación relacionada que se dio sobre la sobrecarga y desempeño laboral en el área de emergencia se evidenció que el 84% de enfermeras percibe una alta sobrecarga de trabajo. En contraparte, el 57% de estas profesionales evidencia un deficiente desempeño en sus funciones lo cual revela una situación estructuralmente insostenible, que podrían causar índices de error y poner en peligro la calidad del cuidado asistencial hospitalario (13).

El estrés laboral en las enfermeras es una realidad que no puede seguir ignorándose, muchas de ellas expresan en el servicio de emergencia de un Instituto de Salud de Lima, con voz cansada que se “me siento agotada”, “el trabajo diario me desgasta física y emocionalmente”, “intento organizarme y cumplir con todo, pero nunca logramos terminar con la inmensa carga”, en consecuencia, ellas sienten que dan más de lo que reciben y que la presión constante afecta su salud y su vida personal, a pesar de su compromiso inquebrantable con el

cuidado, sienten que el sistema no las cuida a ellas, y ese abandono silencioso se convierte en una herida que se arrastra turno tras turno sin tregua.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente físico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia?

¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente psicológico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia?

¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente social y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y el desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia

- Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y el desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia
- Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y el desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En la actualidad, las enfermeras de los servicios de emergencia enfrentan una sobrecarga laboral constante y un elevado estrés ocupacional alimentada por la creciente demanda asistencial y la presión inherente a los entornos críticos, lo cual exige una comprensión profunda de los factores que afectan su eficacia, por ello, esta investigación generara evidencias científicas entorno al impacto del estrés en el rendimiento del personal de enfermería, y aporta evidencia útil para los funcionarios hospitalarios, administradores y profesionales de la enfermería, fomentando una reflexión crítica sobre estas dinámicas, con el fin de implementar estrategias efectivas que mejoren tanto la calidad de la atención como las prácticas enfermeras asistenciales, especialmente en contextos que demandan respuestas rápidas y precisas, como lo son las emergencias médicas.

Este enfoque no solo busca elevar la calidad de los servicios proporcionados, sino también optimizar el bienestar laboral del equipo de enfermería, quienes desempeñan una labor asistencial primordial bajo presión constante. La investigación se basa en el “Modelo de Adaptación” de Callista Roy, que ofrece un cuerpo de conocimientos para examinar cómo la adaptación efectiva al estrés depende del buen criterio y juicio clínico de la enfermera para utilizar sus recursos internos y externos.

1.4.2 Metodológica

La estructura metodológica es clave para la progresión de este estudio resaltando orientación cuantitativa y su enfoque correlacional y es por ellos que la cuidadosa selección de herramientas para recoger datos es fundamental asegurando que estas hayan sido validas y fiables rigurosamente, lo que es esencial para conseguir datos precisos y fidedignos. El estudio se enfocará en la interacción de los instrumentos sobre "estrés laboral" y "desempeño profesional", indagando cómo ambas variables se conectan.

Se emplearán dos herramientas de la investigadora Sthephany Ortega, siendo la primera el "Cuestionario sobre el estrés laboral" adaptado del original de Quino de 2019 y, en segundo lugar, el 'Cuestionario de desempeño profesional en enfermería', adaptado de Chiavenato 2008 en Brasil, los cuales poseen la validez y fiabilidad requeridas para su aplicación, creando un marco de referencia para futuras investigaciones.

1.4.3 Práctica

La justificación práctica del estudio radica en su importancia aplicativa para el campo de emergencias, anticipando que los hallazgos brindarán visiones clave para las enfermeras que laboran en el Instituto Nacional de Salud del Niño y con los hallazgos obtenidos se enviarán a los directivos de la institución a fin de iniciar las mejoras en los protocolos de atención de emergencia, enfocándose en técnicas adecuadas para manejar el estrés y fomentar un entorno laboral ampliamente colaborativo. La formación basada en evidencias podrá adaptarse a las necesidades establecidas para optimizar la preparación y respuesta del personal ante situaciones críticas mejorando la calidad laboral de las enfermeras, que permita una atención más eficiente y compasiva hacia los pacientes.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Se ha delimitado para los meses comprendidos entre julio y noviembre del 2025.

1.5.2. Espacial

Se llevará a cabo en el servicio de emergencia del Instituto Nacional de Salud del Niño situado en el distrito de Breña.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Estará conformada por las enfermeras del servicio de emergencia del del Instituto Nacional de Salud del Niño cuya población es de 88 trabajadores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Zhaghini et al. (14) realizaron en 2024 en Italia un estudio con la finalidad de "Evaluar los impactos concomitantes del estrés laboral y el rendimiento profesional en la calidad de vida laboral de enfermeras especializadas en cardiología". Estudio multicéntrico, correlacional, incluyó a 1126 enfermeras. Los hallazgos revelaron una asociación inversamente proporcional entre el estrés laboral y el rendimiento profesional ($r = -0,63$; $p < 0,001$), así como entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral ($r = -0,42$; $p < 0,001$). Esto sugiere que, en términos porcentuales, cerca del 39,69% de la variabilidad en la satisfacción laboral puede ser atribuida a los niveles de estrés laboral, mientras que el 17,64% de la fluctuación en la calidad de vida laboral se vincula con los grados de estrés experimentados.

Alafoo et al. (15) realizaron el 2024 un estudio transversal en Baréin con el objetivo de examinar la prevalencia del estrés ocupacional y su impacto en el desempeño laboral del personal sanitario. La investigación incluyó una muestra 154 de profesionales de salud (médicos, enfermeras y personal asistencial) de dos hospitales públicos. Se aplicó una encuesta virtual compuesta por 46 ítems que integraron la Escala de Estrés Percibido (PSS) y el Cuestionario de Desempeño Individual en el Trabajo (IWPQ). Los resultados mostraron que el 90,2% del personal sanitario experimentaba niveles de estrés entre moderado y alto, mientras que 63,1% manifestó un desempeño laboral satisfactorio. Sin embargo, se identificó una correlación negativa alta ($r = -0,965$) entre el estrés y el rendimiento laboral. El estudio concluye que el alto estrés ocupacional impacta significativamente en la reducción del desempeño profesional del personal sanitario en Baréin, planteando la necesidad de intervenciones preventivas en entornos clínicos.

Gelcytė y Mazionienė (16) llevaron a cabo en 2023 un análisis en Lituania sobre la relación entre el estrés laboral y el rendimiento profesional en enfermeras. Estudio cuantitativo, correlacional, muestra 382 enfermeras que trabajaban en instituciones de salud de atención secundaria y terciaria. Los hallazgos revelaron que el 64,4% de las enfermeras expresaron una satisfacción moderada con su desempeño laboral, mientras que el 24,9% reportó un nivel bajo y solo un 10,7% indicó un alto rendimiento, siendo los factores principales que causan estrés incluyen la muerte de pacientes, la carga de trabajo y los problemas con los pacientes y sus familias. Concluye resaltando que la considerable prevalencia del estrés entre las enfermeras y la predominancia del desempeño laboral predominantemente moderado.

Alinejad et al. (17) realizaron el 2022 en Irán, con el objetivo de “Evaluar el impacto del estrés ocupacional en el desempeño laboral de las enfermeras, considerando como variables mediadoras la inteligencia moral y emocional”. El estudio cuantitativo, transversal incluyó una muestra de 621 enfermeras. Para el análisis se utilizaron escalas validadas como la Nursing Stress Scale, el cuestionario de desempeño de Paterson, y los cuestionarios de inteligencia emocional de Schering y moral de Lennik & Keil. Los hallazgos revelaron que el 100 % de las enfermeras encuestadas presentaron múltiples fuentes de estrés ocupacional, destacando como más frecuentes: conflictos con otros profesionales (86%), carga laboral excesiva (85.5%), preparación inadecuada (85.7%), y falta de apoyo (76.7%). Además, se encontró una fuerte relación negativa entre el estrés ocupacional y la inteligencia emocional (-0.351 ; $p < 0.001$) y, a su vez, una correlación negativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ($\beta = 0.098$; $p = 0.030$). Se concluyó que la alta prevalencia del estrés ocupacional deteriora progresivamente el desempeño laboral de las enfermeras, pero que este efecto puede atenuarse mediante el desarrollo de la inteligencia emocional y moral.

Idarraga y Gómez (18) realizaron en 2021 en Colombia un estudio con el propósito de "Mitigar los índices de estrés laboral y sus repercusiones negativas en el personal de salud

durante y después de la atención de pacientes con COVID-19 positivo". Estudio descriptivo, correlacional, muestra 40 profesionales de enfermería, usando instrumentos estandarizados. Los hallazgos determinaron que el 65,0% de los participantes experimentó niveles de estrés situados entre 40 y 56 puntos, lo que se clasifica como un nivel elevado de estrés; el 10,0% se ubicó en el rango de 56 a 72 puntos, reflejando niveles muy elevados de estrés, y el 5,0% presentó niveles extremadamente elevados de estrés, oscilando entre 72 y 88 puntos.

Antecedentes nacionales

Castillo (19) en 2024, en Chiclayo, condujo una pesquisa con el propósito de “Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital las Mercedes”. Estudio cuantitativo no experimental. Los resultados indican que el 40% de los enfermeros casi siempre se sienten cansados al terminar su jornada laboral, mientras que el 37.5% se siente emocionalmente agotado por su trabajo. Pocas veces y casi siempre, este mismo porcentaje expresa frustración. Además, el 25% de los enfermeros experimenta algún grado de fatiga al comenzar su nueva jornada, desde casi nunca hasta siempre. Se concluye que el rendimiento de los enfermeros en Emergencia está directamente afectado por estresores personales, familiares y ambientales.

Alarcón (20) en 2023, en el Callao, llevó a cabo un estudio con el propósito de “Evaluar el grado de estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital San José”. Enfoque: La investigación es descriptiva y cuantitativa, con una muestra de 35 enfermeros de emergencias, utilizando un cuestionario como instrumento y una confiabilidad de 0.98. Resultados: Indican que 54.3% enfermeras experimentaron estrés laboral bajo, mientras que el 45.7% de enfermeros mostraron estrés medio. Asimismo, en la dimensión física, el 74.3% mostró niveles medios; en lo psicológico, el 54.3% tuvo estrés bajo; y en la dimensión social, el 74.3% reportó un estrés bajo. Conclusiones: Según la evidencia, los enfermeros presentan un estrés de nivel bajo a medio.

Arce (21) en 2022 en Lima, inició un estudio cuyo fin fue " la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en enfermeros de emergencias". Materiales y métodos: Investigación aplicada que utilizó el enfoque hipotético – deductivo, no experimental, correlacional y transversal en una muestra de 80 técnicos y enfermeros titulados, utilizando la escala de estrés en enfermería y el formulario de Desempeño laboral como métodos de recolección de información. Resultados: El estrés reflejado por los enfermeros del servicio alcanzó niveles intermedios en el 71.2%, además el desempeño laboral mostró un nivel medio en el 63.8% de los evaluados. Conclusiones: Hay una fuerte relación negativa entre las dos variables de estudio, siendo crucial su tratamiento para reducir los niveles de estrés en los profesionales, mejorar la eficacia, la producción y la atención en hospitales.

Morales (22) en 2021, en Lima, emprendió un estudio con el objetivo de "Examinar la correlación existente entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Nacional Dos de Mayo". Estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, muestra 90 enfermeros de la UCI. Los resultados evidenciaron que el 54,4% de los enfermeros experimentan un elevado nivel de estrés, lo que indica que estos profesionales enfrentan factores estresantes que afectan negativamente su capacidad para brindar atención a pacientes en estado crítico. Este impacto adverso en el desempeño es corroborado por el hallazgo de que un 57,8% de los enfermeros manifiestan un nivel de rendimiento medio. El estudio concluyó con un coeficiente de correlación $r = -0.627$, revelando una correlación negativa moderada.

Arango et al., (23) el 2020 en Ayacucho, cuyo objetivo principal del estudio fue "Analizar la relación existente entre el estrés experimentado por los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencias". Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, en el que se utilizó un nivel correlacional y un diseño transversal. La investigación se realizó sobre una población total compuesta por 30 enfermeras. Para la recolección de datos, se empleó

la escala de estrés laboral desarrollada y la escala de desempeño laboral. Resultados. Un notable 83.3 % de los enfermeros experimentan niveles de estrés laboral moderados, y entre este grupo, se observa que el 56.6 % muestra un desempeño laboral que se califica como bueno. Entre el 16.7% de los enfermeros que experimentan un nivel de estrés laboral severo, se observó que un 10.0% de ellos presenta un desempeño laboral que se puede calificar como regular. Conclusión. El estrés está relacionado de manera inversa con el rendimiento en el trabajo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Variable: Estrés

2.2.1.1. Conceptualización de la variable

Si bien la noción de estrés permanece vaga y es discutida en muchas obras científicas, Selye sugiere que el estrés es una respuesta general e indefinida, sin importar el tipo de estresores o causas originarias, pero teniendo esta perspectiva sobre una reacción al estrés no específica ha sido ampliamente debatida en investigaciones posteriores. Específicamente, la noción de una respuesta universal al estrés no es aceptada en todos los casos, sobre todo en células y tejidos aislados. Los estudios recientes evidencian que la activación aguda del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal (HPA) funciona como un "sistema de alerta" siendo probable que cualquier estrés que sobrepase un umbral específico de intensidad provoque una respuesta sistémica al estrés mediada en este eje (24).

2.2.1.2. Teorías del estrés

En los años 20, el investigador Walter Cannon creó una de las primeras definiciones de estrés, presentando el concepto de la respuesta de "lucha o huida" (fight or flight) que se describe cómo el organismo activa rápida e instintivamente elementos de defensa ante peligros

inminentes. Dicha respuesta se genera en el sistema nervioso simpático, que activa al cuerpo para afrontar o evadir la amenaza. Si bien esta teoría se enfocó en el estrés agudo y su efecto fisiológico, estableció la base para futuras indagaciones sobre el estrés. (25).

2.2.1.3. Evolución histórica

A lo largo de la década de 1930, el destacado investigador Hans Selye llevó a cabo importantes aportes que resultaron ser fundamentales para el entendimiento del fenómeno del estrés. Es especialmente reconocido en el ámbito científico por haber introducido y acuñado el término de Síndrome General de Adaptación (SGA), que se refiere a la respuesta del organismo ante situaciones de estrés. Selye definió el concepto de estrés como una respuesta fisiológica que es común y universal entre todos los organismos, la cual se activa como resultado de cualquier tipo de demanda o exigencia que provenga del entorno externo y este se organiza en un proceso que consta de tres fases distintas: la primera fase es la alarma, donde se detecta la presencia de un estrés; la segunda fase es la resistencia del individuo, en la que la persona intenta adaptarse y manejar el estrés; y, finalmente, la tercera fase es el agotamiento, que ocurre cuando los recursos del individuo se consumen y ya no puede hacer frente al estrés de manera efectiva (26).

Conforme avanzaba la investigación, se entendió que el estrés era una respuesta fisiológica, ligada a una experiencia psicológica complicada, siendo Richard Lazarus, un psicólogo de EE. UU. clave en la propuesta de esta evolución. Durante los años 60, Lazarus presentó su “Teoría del Estrés y Coping”, que introdujo la evaluación cognitiva y contrariamente a teorías anteriores que veían el estrés como una respuesta automática, Lazarus sostuvo que este depende de la interpretación subjetiva de una persona sobre cada situación individual y su percepción de manejarla, por ello, esta teoría transformó el estudio del estrés, enfocándose en los procesos mentales y en la forma en que las personas enfrentan situaciones

problemáticas (27).

2.2.1.4 Principales autores y precursores de los conceptos modernos del Estrés

Entre los teóricos más relevantes en el desarrollo de conceptos actuales sobre el estrés, resalta Hans Selye, considerado un pionero en este campo, debido a sus aportes sobre el Síndrome General de Adaptación que logró cambiar la visión de la relación entre estrés y las patologías. Selye propuso el estrés como una reacción universal ante desafíos, advirtiendo que si persiste mucho tiempo, puede causar enfermedad o alteraciones psicosomáticas; su obra "The Stress of Life" (1956) es clave en este ámbito (28).

Richard Lazarus es otro autor clave en el estudio del estrés, porque extendió la perspectiva de Selye al incorporar elementos psicológicos en la fórmula del estrés, donde su teoría sobre la evaluación cognitiva planteó que no es el evento en sí lo que genera estrés, sino la forma en que el individuo lo interpreta y somatiza. Esta visión llevó a crear intervenciones que transforman la percepción del estrés y fomentan un mejor manejo causal, impactando profundamente en la psicología clínica. (29).

Asimismo, Walter Cannon es un precursor clave en la idea de estrés, siendo pionero en estudiar la fisiología del estrés, centrándose en la activación simpática y la liberación de adrenalina en la respuesta de los sujetos, proponiendo el concepto de 'lucha o huida' el cual sigue siendo clave para entender el estrés agudo (30).

En la década de 1970, es clave mencionar a Robert Karasek, creador del "Modelo de Demandas-Control", que propone que el estrés laboral surge de altas exigencias laborales y un bajo grado de autonomía del individuo en campo ocupacional. Karasek reconoció que esta mezcla es especialmente riesgosa y puede provocar problemas de salud como la depresión y el síndrome de agotamiento (31).

Los estudios de Aaron Antonovsky en los años 80 igualmente merece reconocimiento, al presentar el término 'Sentido de Coherencia' (SOC), que define la capacidad de una persona para ver la vida como comprensible, manejable y relevante. Antonovsky propuso que un SOC sólido ayuda a las personas a manejar el estrés mejor y a conservar su salud en situaciones difíciles e inesperadas (32).

2.2.1.5 Concepto de estrés laboral

El estrés laboral se caracteriza como una reacción adversa física y emocional que surge cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan la capacidad del individuo para manejarlas adecuadamente. Es una mezcla de estrés, inquietud y fatiga que aparece cuando las exigencias laborales son elevadas o faltan recursos del sujeto para cumplirlas. En el ámbito de la enfermería, el estrés laboral puede aparecer por una carga excesiva de trabajo, turnos largos, responsabilidades importantes y la continua exposición a situaciones de alta presión y emergencia, dañando su desempeño y afectando la calidad del cuidado (33).

2.2.1.6 Características del estrés laboral

Una característica destacables del estrés laboral es su naturaleza variada, que incluye aspectos del entorno laboral, como las relaciones interpersonales, la seguridad ocupacional, las expectativas de desempeño y los niveles de la carga de trabajo (34).

Un rasgo importante es la percepción personal del individuo, donde no todos los empleados reaccionan igual ante una situación idéntica; la percepción del estrés se ve influenciada por factores individuales como la personalidad, la resiliencia, la experiencia pasada, los recursos de afrontamiento disponibles y algunos pueden considerar una gran carga laboral un reto estimulante, mientras que otros la ven como una acción agotadora o desgastante (35).

El estrés en el trabajo también se caracteriza por acumularse con el tiempo, donde la sobreexposición constante a factores estresantes puede provocar diversas consecuencias negativas en la salud, como fatiga crónica, problemas cardiovasculares, alteraciones del sueño, trastornos de ansiedad, depresión. Asimismo, el efecto del estrés va más allá del individuo, afectando a la organización al causar una disminución de productividad y extensos períodos de ausentismo laboral generando brechas en el personal (36).

2.2.1.7 Modelos de del estrés laboral

Con el tiempo, se han presentado diversos modelos para entender los mecanismos y causas del estrés laboral, entre ellos destaca el “Modelo de Demandas-Control de Karasek” uno de los más influyentes, proponiendo que el estrés ocurre cuando un empleado enfrenta altas exigencias laborales, pero tiene poco control sobre cómo realizar su trabajo. Según Karasek, la combinación de altas demandas con un bajo grado de autonomía incrementa significativamente el estrés, lo que puede desencadenar repercusiones adversas tanto para el bienestar del empleado como para la eficacia de la organización (37).

El “Modelo de la Adaptación de Callista Roy”, con un enfoque ético y humanista, permite analizar el estrés que afecta a las enfermeras en entornos laborales exigentes, partiendo de que esta opera en un sistema interactivo con su entorno de trabajo, lo que resalta la necesidad de promover respuestas adaptativas efectivas para mantener la salud y el equilibrio personal ante factores extremos (38).

Un modelo importante es el de “Esfuerzo-Recompensa” de Siegrist, donde en perspectiva sostiene que el estrés surge cuando hay un desbalance entre el esfuerzo que un empleado invierte y las recompensas que recibe, ya sea en salario u oportunidades de promoción, creando sensación de inequidad en esta relación puede originar altos niveles de estrés, afectando negativamente la salud del empleado. (39).

Asimismo, el estrés, según Lazarus y Folkman, es clave para comprender el estrés laboral desde un enfoque psicológico, porque este modelo resalta la valoración cognitiva del sujeto, sugiriendo que el estrés surge de la relación entre exigencias externas y la percepción de su habilidad para afrontarlas; por ello siempre va surgir cuando alguien ve esas exigencias como una amenaza o como más de lo que puede manejar (40).

2.2.1.8 Instrumentos para medir y evaluar el estrés laboral

Entre las herramientas más destacadas está el Cuestionario de Estrés Percibido (PSS), creado por Cohen, que mide la percepción del individuo sobre su estrés en la vida diaria, incluyendo el ámbito laboral, ayudando a evaluar cómo los trabajadores ven y manejan el estrés diariamente (41).

Un instrumento comúnmente empleado es el Job Content Questionnaire (JCQ), fundamentado en el modelo de Karasek, el cual mide los factores psicosociales del ámbito laboral, incluyendo las demandas del sector profesional, el soporte social en el trabajo y el nivel de autonomía en las tareas, siendo una herramienta para reconocer factores que pueden causar estrés (42).

En cambio, el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERIQ), creado por Siegrist, es otro instrumento fundamental que evalúa el desbalance entre el esfuerzo laboral y las recompensas recibidas. Este sirve para analizar cómo la percepción de injusticia o desequilibrio en el trabajo puede generar estrés laboral (43).

Asimismo, hay herramientas específicas para evaluar los síntomas del estrés laboral, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), que se centra en medir el agotamiento, la despersonalización y la reducción del sentido de logro personal en el trabajo, considerado valioso en profesiones con contacto constante con personas, como la medicina, la enfermería y la docencia, donde el agotamiento es una preocupación importante (44).

Finalmente, se utiliza el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ) para estudiar el efecto del estrés laboral en la salud mental de trabajadores de diferentes sectores, convirtiéndose en un instrumento que ayuda a detectar síntomas de ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos por estrés laboral crónico (45).

2.2.1.9 Dimensiones del estrés laboral

La primera dimensión síntomas somáticos en el marco del estrés son las reacciones fisiológicas que sienten las enfermeras por un estrés extenso y mal gestionado, presentando síntomas que incluyen cefaleas, fatiga crónica, problemas gástricos, dolor tensional, y más. La presencia de dolor y la incomodidad pueden provocar mayor ausentismo, menor atención y reducción en la calidad del cuidado ofrecido (46).

La segunda dimensión ansiedad e insomnio trata dos de los efectos mentales más frecuentes del estrés, donde la ansiedad puede aparecer como una preocupación constante, nerviosismo, miedo y falta de sueño, y este puede surgir por la presión de hacer procedimientos críticos, la responsabilidad por la vida de los pacientes y el riesgo de cometer errores. Combinados, estos elementos pueden impactar significativamente el rendimiento laboral, reduciendo la eficacia y elevando el riesgo de fallos. (47).

La tercera dimensión disfunción social en el marco del estrés, las enfermeras enfrentan dificultades para sostener relaciones interpersonales saludables y funcionales en su trabajo y vida personal, presentando irritabilidad, conflictos con compañeros y jefes, con disminución de la habilidad para trabajar en equipo. En situaciones críticas, afecta la moral y la cohesión del grupo, además de impactar en los pacientes y su seguridad (48).

La cuarta dimensión depresión, implica un estado emocional duradero definido por sensaciones de intensa tristeza, desesperanza y una notable falta de interés o disfrute en las actividades diarias. En el ámbito de emergencias, las enfermeras pueden experimentar la debido a la exposición continua a situaciones extremadamente difíciles, como una carga laboral

extrema y la presión constante por asegurar la exactitud en los procedimientos del cuidado (49).

2.2.2 Variable Desempeño Profesional

2.2.2.1 Conceptualización de la variable desempeño

El término 'desempeño' se refiere al nivel en que una persona realiza sus funciones y obligaciones en una organización hospitalaria, cumpliendo con los criterios y expectativas requeridos. Es un factor esencial en la medición del capital humano, pues evalúa la productividad personal y afecta directamente los resultados de los nosocomios. El rendimiento se refleja en la eficiencia, eficacia y calidad del trabajo efectuado, y puede ser afectado por diversos factores, como capacidades, saberes, motivación, entorno laboral y recursos accesibles para la enfermera (50).

2.2.2.2 Teorías del desempeño profesional

Con el paso de los años, varias teorías han surgido para clarificar los factores que afectan el rendimiento laboral, intentando entender no solo qué impulsa a los empleados a trabajar eficazmente, sino también cómo se puede optimizar el rendimiento individual y grupal en las organizaciones (51).

La 'Teoría de las Expectativas', propuesta por Vroom, sostiene que el rendimiento laboral depende de las expectativas de los empleados sobre las recompensas y su probabilidad de recibirlas. Por ello, los trabajadores se sienten incentivados a laborar eficientemente al pensar que sus esfuerzos lograrán un desempeño positivo, lo que les permitirá conseguir el galardón por sus acciones (52).

En cambio, la 'Teoría de la Equidad' de John Stacey Adams sugiere que los empleados comparan sus contribuciones y recompensas con las de sus pares en circunstancias similares, por eso, al generarse un aumento en la desigualdad puede resultar en una baja de su motivación

y así influir en su rendimiento (53).

La 'Teoría de la Meta', creada por Edwin Locke, sostiene que establecer objetivos específicos o retos puede mejorar notablemente el rendimiento en el trabajo, dejando en claro que, objetivos claros enfocan la atención, motivan a los empleados y fomentan la perseverancia, lo que resulta en un mejor rendimiento (54).

2.2.2.3 Evolución histórica del desempeño profesional

Al principio, el rendimiento se evaluaba sobre todo en producción física y volumen de trabajo, una visión que coincide con las teorías de Frederick Taylor en el siglo XX, que defendía que el rendimiento laboral podía mejorarse al racionalizar tareas y aplicar métodos estandarizados. Con el paso del tiempo, la idea de rendimiento laboral se amplió para abarcar no solo la cantidad, sino también la calidad del trabajo (55).

Esto se debió, en parte, al auge de teorías humanistas de la administración, como la de Elton Mayo, que destacaban la relevancia de la motivación, las relaciones humanas y el entorno laboral en el desempeño de los empleados. Ante esta perspectiva, la tecnología y la globalización han aportado nuevos retos y aspectos al concepto de desempeño. Actualmente, las organizaciones buscan no solo eficiencia y productividad, sino también innovación, creatividad y adaptabilidad, propiciando un enfoque integral del rendimiento, que incluye competencias técnicas y habilidades interpersonales y de liderazgo. (56).

2.2.2.4 Principales autores y precursores de los conceptos modernos del desempeño profesional

Frederick W. Taylor, reconocido como el padre de la administración científica, realizó contribuciones clave a los temas laborales siendo uno de los aportes más importantes la implementación la gestión fundamentada en la ciencia, en lugar de confiar en la intuición o la

experiencia de los empleados. Este método científico ayudaba a encontrar la "mejor forma" de realizar una tarea, disminuyendo el uso de recursos y aumentando la productividad. Asimismo, Taylor promovió un sistema de incentivos por rendimiento, donde los empleados eran premiados según su eficacia. (57).

Elton Mayo, mediante su labor en los estudios Hawthorne en los años 1920 y 1930, fue un precursor vital que incorporó la dimensión humana en medir el rendimiento profesional. Mayo evidenció que la motivación y las relaciones interpersonales influyen notablemente en la productividad laboral, cuestionando la perspectiva completamente mecanicista de Taylor. Su perspectiva humanista destacó la relevancia del entorno laboral, las emociones y las relaciones interpersonales, aspectos que actualmente se consideran fundamentales en la administración del rendimiento (58).

En las últimas décadas, la globalización y el avance tecnológico han aportado nuevos retos y aspectos al concepto de rendimiento. Actualmente, las organizaciones buscan no solo productividad y eficiencia, sino también innovación, creatividad y adaptabilidad. Esto ha originado un enfoque más integral del rendimiento, que incluye tanto habilidades técnicas como capacidades interpersonales y de liderazgo (59).

2.2.2.5 Concepto de del desempeño profesional

El desempeño laboral en el ámbito quirúrgico se refiere a la capacidad del personal para llevar a cabo procedimientos con un nivel excepcional de calidad y seguridad, lo cual incluye el manejo experto de los instrumentos quirúrgicos, la precisión en la ejecución de técnicas, y la capacidad para adaptarse a situaciones imprevistas; además, una comunicación asertiva es fundamental para ejecutar una decisión acertada, asegurando así el éxito en el entorno quirúrgico (60).

2.2.2.6 Características del desempeño profesional

Algunas de las características más destacadas del desempeño laboral incluyen:

Multidimensionalidad: El desempeño laboral incluye múltiples dimensiones, considerando tanto elementos cuantitativos como cualitativos, lo cual implica que se evalúa no solo la cantidad de trabajo, sino también la calidad, la eficacia, la colaboración y la innovación. Este aspecto multifacético del desempeño posibilita una evaluación más completa del rendimiento (61).

Contextualidad: El desempeño laboral es altamente afectado por el ambiente donde se realiza el trabajo, además de los aspectos como organizacionales, el ambiente, los recursos disponibles y el liderazgo impactan significativamente en los trabajadores de salud; por ello esta cualidad resalta la relevancia de evaluar el contexto al analizar el rendimiento. (62).

Variabilidad: El desempeño puede variar por diversos factores, como la motivación, salud, carga laboral y circunstancias externas, siendo esta variabilidad el indicador que el rendimiento no es uniforme y puede tener variaciones con el tiempo, por lo que se requiere un seguimiento constante (63).

Interactividad: El desempeño frecuentemente se genera en un contexto donde el contacto con otros es esencial, siendo preponderante la habilidad de trabajar juntos, comunicarse bien y colaborar en grupo como elementos clave del rendimiento, sobre todo en roles que demandan coordinación entre distintos integrantes sanitarios (64).

Adaptabilidad: En un entorno laboral en continua evolución, la habilidad de un profesional de la salud para adaptarse a nuevas problemáticas es una cualidad esencial del rendimiento, donde se incluye la capacidad para aprender nuevas habilidades, adaptarse a tecnologías o procesos nuevos, y reaccionar adecuadamente ante desafíos inesperados (65).

Responsabilidad: El desempeño se define también por el nivel de responsabilidad que

un profesional toma en sus funciones, lo cual significa que no solo debe realizar tareas asignadas, sino también proactivamente tomar iniciativas, solucionar problemas y ayudar al éxito institucional. (66).

2.2.2.7 Modelos del desempeño profesional

Existen diversos modelos que proporcionan perspectivas distintas sobre los elementos que influyen en el rendimiento laboral y cómo pueden optimizarse.

Modelo de las Competencias: Este enfoque sostiene que el rendimiento laboral depende de un conjunto de competencias que los empleados deben tener y mejorar, que están comprendidas en habilidades técnicas, interpersonales, creación de conocimiento, además de la resiliencia y la capacidad de aprender, siendo este modelo usado frecuentemente para identificar brechas y crear programas de formación (67).

Modelo de los Factores Contextuales: Este modelo enfatiza la relevancia del entorno en que se lleva a cabo el trabajo, señalando que factores como el entorno laboral, la cultura institucional, las políticas organizacionales y el liderazgo afectan directamente el rendimiento laboral (68).

Modelo de la Motivación y el Rendimiento: Esta perspectiva resalta la conexión entre la motivación tanto intrínseca como extrínseca, es un elemento fundamental que impulsa el rendimiento. Teorías como la de Vroom sobre expectativas o la de Locke y Latham sobre metas se fundamentan en este enfoque, sugiriendo que la motivación se puede orientar mediante la creación de objetivos claros y la entrega de recompensas por el esfuerzo (69).

Modelo de la Autoeficacia de Bandura: Este modelo sugiere que la percepción de un empleado sobre su habilidad para realizar una tarea afecta su propio rendimiento y la autoeficacia de sus habilidades para lograr metas, se considera un indicador del esfuerzo que

un trabajador está dispuesto a dedicar, manteniendo perseverancia ante retos y su rendimiento óptimo al final (70).

2.2.2.8 Instrumentos para medir y evaluar del desempeño profesional

Existen varios instrumentos y métodos que se utilizan para esta tarea, cada uno con sus propias fortalezas y limitaciones.

Métodos de evaluación 360 grados: Este método de evaluación obtiene opiniones de múltiples fuentes, como supervisores, compañeros y personal inferior, para ofrecer la visión completa del empleado, destacando su forma de accionar y generar oportunidades de mejora desde diversas perspectivas, siendo especialmente valioso para puestos que demandan habilidades sociales y de liderazgo (71).

Indicadores clave de desempeño (KPI): son métricas específicas empleadas para medir el rendimiento según la misión estratégica de la entidad de salud, cuyos indicadores pueden ser cuantitativos, como la producción, o cualitativos, como satisfacción y calidad, ambos esenciales para asegurar que el rendimiento personal permita el crecimiento institucional (72).

Entrevistas de evaluación de desempeño: Las entrevistas de evaluación constituyen herramientas efectivas para evaluar el rendimiento laboral, donde intervienen el supervisor y el empleado analizando el rendimiento pasado, reconociendo logros y áreas a mejorar, y estableciendo metas futuras y estas generan una ocasión para recibir retroalimentación directa y definir expectativas coherentes (73).

Encuestas de clima laboral: Si bien no examinan únicamente el rendimiento individual, ofrecen valiosas perspectivas sobre los factores contextuales que afectan el actuar de la enfermera, porque analizan aspectos como el compromiso con la organización, percepción de respaldo de los líderes, todos relacionados con el rendimiento laboral. (74).

Análisis de productividad: Este método se enfoca en evaluar la producción de un trabajador de la salud en un tiempo determinado, siendo especialmente importante en sectores donde la producción de procedimientos clínicos indica el rendimiento; además, puede contemplar indicadores como la tasa de errores, la rapidez laboral y la eficiencia en recursos (75).

2.2.2.8 Dimensiones del desempeño profesional

La primera dimensión presión en el área de trabajo es la constante tensión y urgencia que sienten las enfermeras por la alta demanda de su función en áreas críticas y puede aparecer de varias maneras, como gestionar múltiples tareas al mismo tiempo y reaccionar de forma efectiva a emergencias médicas. En un entorno de emergencia la presión puede incrementarse debido a la necesidad de colaborar con un equipo multidisciplinario, garantizar la correcta ejecución de procedimientos complejos y sostener un elevado nivel de concentración y precisión en situaciones estresantes (76).

La segunda dimensión falta de apoyo del personal es la insuficiente ayuda y colaboración entre colegas y superiores dentro del entorno laboral. En el contexto de un centro quirúrgico, se considera una carencia de respaldo emocional, profesional y logístico, lo que dificulta la realización efectiva de las tareas diarias. Las enfermeras pueden sentir que no tienen a quién recurrir para recibir ayuda o consejo, lo que puede aumentar su carga de trabajo y estrés (77).

La tercera dimensión, factores de la organización incluyen las políticas, estructuras y prácticas operativas que influyen en funciones y procedimientos específicos de enfermería. Esto puede abarcar desde la gestión de personal asistencial, la disponibilidad de equipo y materiales; en el contexto quirúrgico, los factores organizacionales pueden incluir también la calidad del liderazgo, la cultura organizacional en general y la generación de nuevas oportunidades (78).

La cuarta dimensión, falta de realización personal es la apreciación de las enfermeras de que no están alcanzando su potencial profesional o personal dentro de su rol. Este sentimiento puede surgir de la monotonía en el trabajo, escaso reconocimiento, falta de elementos para el crecimiento, y la percepción de que sus habilidades y conocimientos no están siendo plenamente utilizados o valorados (79).

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

Ho. No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente físico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

Ho. No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente físico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

HE2. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente psicológico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

Ho. No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente psicológico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

HE3. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente social y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

Ho. No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente social y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Con base en la orientación investigativa este estudio adoptará un método hipotético deductivo que propone la formulación de una hipótesis como premisa inicial, y datos empíricos previamente recopilados. Asimismo, busca interpretar los hechos desde una mirada global hasta arribar a lo más específico (80).

3.2. Enfoque de la investigación

En coherencia con el enfoque este será cuantitativo, que permitirá dimensionar las respuestas en fenómenos numéricos, captados mediante instrumentos estructurados para lograr el objetivo de lograr una escala valorativa (81).

3.3. Tipo de investigación

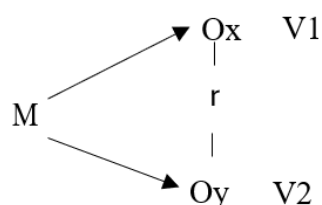
Con el fin de establecer la perspectiva de la investigación será aplicada, porque busca dar respuesta a una problemática identificada para generar conclusiones válidas que permitan alcanzar una implementación efectiva (82).

3.4. Diseño de investigación

En función del marco epistemológico elegido será de diseño no experimental, dado que no serán modificadas las variables, totalmente examinadas en su estado original; será transversal porque tiene una fecha única para la colecta de información (83).

Respondiendo a la naturaleza verificable de la pesquisa, el nivel será correlacional, centrándose en proporcionar respuestas tanto descriptivas como inferenciales, a través del análisis de datos obtenidos (84).

En suma, entendiéndose por medio del siguiente diseño:



Donde:

M: Muestra.

Ox V1: Estrés laboral.

Oy V2: Desempeño profesional.

r: Coeficiente de relación.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población es el conjunto completo de individuos con características comunes y son estudiadas en una investigación. Será constituida de 88 Licenciadas en Enfermería.

Muestra

Es un subconjunto representativo del universo, el cual permite inferir las características del conjunto completo, sin necesidad de evaluar a todos los miembros de la población. Debido al escaso número de participantes se incluirán a las 88 enfermeras.

Muestreo

Será no probabilístico por conveniencia, donde se estudia la totalidad de los elementos que componen una población específica, sin excluir a ninguno de sus integrantes.

Criterio de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión asegurarán que el grupo seleccionado sea relevante. Por otro lado, los criterios de exclusión son los factores que descalifican a potenciales participantes, y se emplean para evitar sesgos o que puedan afectar la validez de los resultados. Sin cita

Inclusión:

- Enfermeras asistenciales de ambos sexos que sean trabajadores nombrados y contratados

CAS.

- Enfermeras asistenciales con participación voluntaria.

Exclusión:

- Enfermeras asistenciales que se encuentran de vacaciones o con licencias.
- Enfermeras asistenciales que se halla realizando labores administrativas.

3.6. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Estrés laboral	Es la respuesta física y emocional adversa que emerge cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad de la persona humana para gestionarlas eficazmente (33).	Se medirá mediante el “Cuestionario sobre el estrés laboral”, originalmente desarrollado por Quino y posteriormente adaptado por Ortega en Lima, el año 2021, con un valor final de tres niveles: bajo, medio, alto (80).	Ambiente físico	Confort en lugar de trabajo. Espacio físico adecuado. Ambiente adecuado para laborar.	Cualitativa Ordinal	Estrés bajo: 30 – 70 puntos
			Ambiente psicológico	Trabajo en domingos y festivos. Agotamiento físico general. Cambios de turno difíciles. Miedo a errores en cuidados.		Estrés medio: 71 – 111 puntos
			Ambiente social	Seguridad en ambiente laboral. Trabajo con personal no preparado.		Estrés alto: 112 – 150 puntos.
V2: Desempeño profesional	Capacidad de ejecutar procedimientos con calidad y seguridad, lo cual incluye el manejo experto de los instrumentos quirúrgicos, la precisión para adaptarse a situaciones imprevistas (60).	Se medirá mediante el “Cuestionario sobre el Desempeño laboral”, originalmente desarrollado por Chiavenato y posteriormente adaptado por Ortega en Lima, el año 2021, con el valor final clasifica en tres niveles: bajo, medio, alto (80).	Calidad de Trabajo	Generación de ideas originales. Cumplimiento de objetivos. Orden en el trabajo. Puntualidad.	Cualitativa Ordinal	Desempeño bajo: 25 – 58 puntos
			Compromiso institucional	Disposición para tareas asignadas. Implementación de nuevas tecnologías. Consulta oportuna a superiores.		Desempeño medio: 59 – 92 puntos
			Trabajo en equipo	Resolución eficiente de conflictos. Colaboración.		Desempeño alto: 93 – 125 puntos.

3.7. Técnica

Se empleará la encuesta para recopilar información directamente de los sujetos de estudio en ambas variables, que recopila comentarios de participantes ante una problemática establecida. Este método nos permite evaluar dos aspectos clave, de las variables en forma estructurada y directa (85).

3.7.1. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Estrés laboral.

El instrumento utilizado para evaluar la primera variable será el “Cuestionario sobre estrés laboral”, originalmente desarrollado por Quino (86) el 2020 para su Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud y posteriormente adaptado por Ortega (87) en su Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud el 2021 en Lima.

Este cuestionario está constituido por un conjunto de 30 ítems, cada uno calificado en una escala tipo Likert que varía en valores de siempre (5), casi siempre a veces (3) casi nunca (2) nunca (1) y se desglosa en tres dimensiones distintas, ambiente físico (1-10), ambiente psicológico (11-20) y ambiente social (21-30), con valores finales en rangos de estrés alto, medio y bajo.

Se puede administrar de manera autónoma por el participante en un período comprendido entre diez y quince minutos. La distribución de los baremos del instrumento se organiza de la forma siguiente:

Rango de niveles				
General	Dim1	Dim2	Dim3	Nivel
101 - 150	34 - 50	34 - 50	34 - 50	Alto
66 - 100	23 - 33	23 - 33	23 - 33	Medio
30 - 65	10 - 22	10 - 22	10 - 22	Bajo

Instrumento 2: Desempeño profesional.

El instrumento utilizado para evaluar la segunda variable será el “Cuestionario sobre Desempeño profesional”, originalmente desarrollado por Idalberto Chiavenato (88) el 2009 en su obra “Gestión de Talento Humano” y posteriormente adaptado por Ortega (87) en su Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud el 2021 en Lima.

Este cuestionario está constituido por un conjunto de 25 ítems, cada uno calificado en una escala tipo Likert que varía en valores de siempre (5), casi siempre a veces (3) casi nunca (2) nunca (1) y se desglosa en tres dimensiones distintas, calidad de trabajo (1-11), compromiso institucional (12-16) y trabajo en equipo (17-25), con valores finales en rangos de estrés alto, medio y bajo.

Se puede administrar de manera autónoma por el participante en un período comprendido entre diez y quince minutos. La distribución de los baremos del instrumento se organiza de la forma siguiente:

Rango de niveles				
General	Dim1	Dim2	Dim3	Nivel
84 - 125	37 - 55	17 - 25	31 - 45	Alto
42 - 83	24 - 36	11 - 16	20 - 30	Medio
25 - 41	11 - 23	5 - 10	9 - 19	Bajo

3.7.2 Validación

Instrumento 1: Estrés laboral

Validado por Ortega (87) a través de juicio de tres expertos, el instrumento ha evidenciado una alta validez de criterio que garantiza que mide lo que se propone medir con precisión.

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Juez 2	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Juez 3	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Instrumento 2: Desempeño profesional

Validado por Ortega (87) a través de juicio de tres expertos, el instrumento ha evidenciado una alta validez de criterio que garantiza que mide lo que se propone medir con precisión.

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Juez 2	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Juez 3	Sí	Sí	Sí	Aplicable

3.7.3. Confiabilidad

Instrumento 1: Estrés laboral

Fue validado por Ortega (87) mediante prueba piloto, demostrado una muy alta confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,91. siendo altamente confiable para medir el estrés laboral, proporcionando resultados consistentes a lo largo del tiempo, lo cual es fundamental para intervenciones precisas y efectivas.

Instrumento 2: Desempeño profesional

El cuestionario sobre el desempeño profesional, fue validado por Ortega (87) mediante prueba piloto, evidenciando una confiabilidad de nivel muy alto con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,88 demostrando su tenacidad para evaluar el desempeño profesional en enfermería.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La información obtenida se procesará con enfoque estadístico detallado para interpretar los datos de la pesquisa con mayor exactitud empleando el software SPSS V. 26. Por ser nuestras variables cualitativas según la teoría, se obtendrán que los datos recogidos en los instrumentos seguirán una tendencia que no es normal, motivo por el cual usaremos una prueba estadística no paramétrica para determinar la correlación entre las dos variables de su investigación la cual será el Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Son fundamentales para distinguir entre las acciones correctas e incorrectas en el ejercicio de la profesión enfermera.

Autonomía

Indica la facultad de las personas para controlar sus propias decisiones de forma libre, actuando con independencia, garantizando que los participantes puedan aceptar o rechazar ante cualquier tratamiento propuesto

Beneficencia

Es el compromiso moral de la enfermera de actuar en búsqueda del bienestar del prójimo, adoptando las medidas más apropiadas, más allá de lo que exigen las normas sanitarias, siempre motivando a usar el mejor criterio.

No maleficencia

Implica actuar con prudencia y el máximo cuidado, evitando en todo momento los posibles efectos adversos de las acciones, optando por ello con acciones que representen el menor riesgo posible.

Justicia

Destaca la igualdad establece que la atención sanitaria debe brindarse en forma equitativa a todos, sin ningún tipo de prejuicio; por ello, las enfermeras, en virtud de su juramento, tienen el deber de proporcionar cuidados de alta calidad que no solo promuevan la salud y prevengan enfermedades, sino que también protejan, defiendan y empoderen a los pacientes. Este cuidado debe estar orientado a aliviar el sufrimiento, proporcionar comodidad y mejorar la dignidad de cada persona.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del tema de investigación	Cumplidos	Cumplidos														
Formulación del problema y desarrollo de las preguntas de investigación			Cumplidos													
Establecimiento de objetivos generales y específicos			Cumplidos	Cumplidos												
Argumentación de la relevancia y justificación del estudio					Cumplidos	Cumplidos										
Fundamentación teórica del proyecto							Cumplidos	Cumplidos								
Construcción del marco conceptual									Cumplidos							
Definición operativa de los términos clave									Cumplidos							
Diseño del enfoque metodológico y materiales necesarios										Cumplidos	Cumplidos					
Planificación detallada del cronograma y estimación del presupuesto											Cumplidos					
Creación, proceso de validez de los instrumentos.												Cumplidos				
Presentación formal del proyecto de investigación													Cumplidos			
Revisión del Comité de Ética														Cumplidos		
Prueba de similitud de TURNITIN															Cumplidos	
Sustentación del proyecto																Cumplidos

Cumplidos



Por cumplir



4.2. Presupuesto

MATERIALES	AÑO 2025				
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	TOTAL
Equipos					
Laptop ASUS Zenbook Duo portátil	S/ 3,000				S/ 3,000.00
Usb Super drive scan	S/ 43.00				S/ 43.00
útiles de escritorio					
Bolígrafos fine pen	S/ 24.00	S/ 24.00			S/ 48.00
Papel tamaño carta (A4)	S/ 19.99				S/ 19.99
Material Bibliográfico					
E-pub estadísticas	S/ 65.00				S/ 65.00
Fotocopiado por carpeta	S/ 28.00	S/ 15.00	S/ 21.00	S/ 11.00	S/ 75.00
Encuadernaciones	S/ 15.00			S/ 45.00	S/ 60.00
Otros					
Movilidad aplicativo	S/ 35.00	S/ 42.00	S/ 28.00	S/ 64.50	S/ 169.50
Breaks variados	S/ 30.00	S/ 42.00	S/ 66.00	S/ 39.00	S/ 177.00
Internet fibra óptica	S/ 20.00	S/ 20.00	S/ 20.00	S/ 20.00	S/ 80.00
Recursos Humanos					
Asesoría SPSS	S/ 500.00				S/ 500.00
Tipeadora	S/ 350.00				S/ 350.00
Imprevistos generales	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 480.00
TOTAL	S/ 4,249.99	S/ 263.00	S/ 255.00	S/ 299.50	S/ 5,067.49

REFERENCIAS

1. Pachi A, Panagiotou A, Soultanis N, Ivanidou M, Manta M, Sikaras C, et al. Resilience, Anger, and Insomnia in Nurses after the End of the Pandemic Crisis. *Epidemiologia* [Internet]. 2024;5(4):643–57. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2673-3986/5/4/45>
<https://www.mdpi.com/2673-3986/5/4/45>
2. Surendran A, Beccaria L, Rees S, Mcilveen P. Cognitive mental workload of emergency nursing: A scoping review. *Nurs Open* [Internet]. 2024;11(2):2111. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/nop2.2111>
3. Bolado G, Ataro B, Gadabo C, Ayana A, Kebamo T, Minuta W. Stress level and associated factors among nurses working in the critical care unit and emergency rooms at comprehensive specialized hospitals in Southern Ethiopia, 2023: explanatory sequential mixed-method study. *BMC Nurs* [Internet]. el 21 de mayo de 2024;23(1):341. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-02004-w>
4. Guerrero J, Alqarni A, Cordero R, Aljarrah I, Almahaid M. Perceived Causes and Effects of Overcrowding Among Nurses in the Emergency Departments of Tertiary Hospitals: A Multicenter Study. *Risk Manag Healthc Policy* [Internet]. abril de 2024;Volume 17:973–82. Disponible en: <https://www.dovepress.com/perceived-causes-and-effects-of-overcrowding-among-nurses-in-the-emerg-peer-reviewed-fulltext-article-RMHP>
5. Suamchaiyaphum K, Jones A, Markaki A. Triage Accuracy of Emergency Nurses: An Evidence-Based Review. *J Emerg Nurs* [Internet]. enero de 2024;50(1):44–54. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0099176723002519>
6. Almeida M, Frumar C. Help Your Employees Cope With Stress. *Gallup* [Internet]. 2023; Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/509726/help-employees-cope-stress.aspx>
7. Zurita Avalos LA, Inca Ramos KE. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales: Stress in nursing professionals in Ecuador: evaluation of the impact on their labor rights. *LATAM Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades* [Internet]. el 31 de mayo de 2024;5(3 SE-Artículos):1756 – 1766. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2159>
8. Fernandez A. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023 [Internet]. Universidad César Vallejo;

- 2024 [citado el 1 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132533>
9. Dartey A, Tackie V, Worna C, Dziwormu E, Affrim D, Delanyo D. Occupational Stress and Its Effects on Nurses at a Health Facility in Ho Municipality, Ghana. *SAGE Open Nurs* [Internet]. 2023 [citado el 1 de junio de 2024];9. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23779608231186044>
 10. Ahmad Z, Khalid F, Aljanabi HM, Alshahrani MMR, Jahlan I, Bakarman SS, et al. Occupational Stress, Job Performance and Role Overload Among Nurses Working in the Healthcare Sector: A Mediatonal Model. *Kurd Stud* [Internet]. 2024 [citado el 4 de junio de 2024];12(1):2883–94. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/380485161_Occupational_Stress_Job_Performance_and_Role_Overload_Among_Nurses_Working_in_the_Healthcare_Sector_A_Mediatonal_Model
 11. Congreso del Perú. Déficit de enfermeras afecta la salud en el país [Internet]. Centro de Noticias del Congreso. 2024. Disponible en: <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/deficit-de-enfermeras-afecta-la-salud-en-el-pais/>
 12. Loja R. Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019 [Internet]. [Chachapoyas]: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2021. Disponible en: https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2390/Loja_Rojas_Rafael.pdf
 13. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
 14. Zaghini F, Biagioli V, Fiorini J, Piredda M, Moons P, Sili A. Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: Structural equation modeling. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2023 [citado el 1 de junio de 2024];72:151703. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S089718972300037X>
 15. Alafoo A, Mohamed Z, Yusuf A, Mubarak H, Alaradi S, Al-Malali A. Occupational Stress Risk and Its Impact on Job Performance Among Bahraini Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Cureus* [Internet]. el 26 de diciembre de 2024;16(12):e76413. Disponible

- en: <https://www.cureus.com/articles/316807-occupational-stress-risk-and-its-impact-on-job-performance-among-bahraini-healthcare-workers-a-cross-sectional-study>
16. Gelčytė V, Mažionienė A. Relationships Between Work Stress and Job Satisfaction Among Nurses. *Slauga Moksl ir Prakt* [Internet]. 2023 [citado el 1 de junio de 2024];4(1 (313)). Disponible en: <https://www.zurnalai.vu.lt/slauga/article/view/30754>
 17. Alinejad V, Parizad N, Almasi L, Cheraghi R, Piran M. Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. *BMC Psychiatry* [Internet]. el 21 de octubre de 2023;23(1):769. Disponible en: <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-023-05277-8>
 18. Idarraga P, Gómez S. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. [Bogotá]: Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo de grado.pdf](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo_de_grado.pdf)
 19. Castillo F. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022 [Internet]. Repositorio Institucional - USS. Universidad Señor de Sipán; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12682>
 20. Alarcon L. Estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital San José, Callao, 2023 [Internet]. [Lima]: Universidad de San Martín de Porres; 2023. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/14219>
 21. Arce F. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1e2da83a-3f79-41c2-a867-21061e672db6/content>
 22. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. *Repos Inst - UCV* [Internet]. 2021; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
 23. Arango F, Córdova C, Sulca M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>
 24. Lu S, Wei F, Li G. The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell Stress* [Internet]. 2021 [citado el 23 de junio de 2024];5(6):76–85. Disponible en: <http://www.cell-stress.com/researcharticles/2021a-lu-cell-stress/>

25. Goudarzian AH, Nikbakht Nasrabadi A, Sharif-Nia H, Farhadi B, Navab E. Exploring the concept and management strategies of caring stress among clinical nurses: a scoping review. *Front Psychiatry* [Internet]. mayo de 2024 [citado el 24 de junio de 2024];15:1337938. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2024.1337938/full>
26. Rudolph M, Schaaf H. Stress und Leiden am Tinnitus aus psychosomatischer Sicht. *HNO* [Internet]. el 14 de octubre de 2023 [citado el 5 de agosto de 2024];71(10):632–9. Disponible en: <https://link.springer.com/10.1007/s00106-023-01340-8>
27. Dias E, Pais J. O Modelo de Coping de Folkman e Lazarus: Aspectos Históricos e Conceituais. *Rev Psicol e Saúde* [Internet]. 2019 [citado el 10 de agosto de 2024];55–66. Disponible en: <https://pssaucdb.emnuvens.com.br/pssa/article/view/642>
28. Redzic E, Begic D, Zunic L. The Stress Influence on Population Health. *Int J Biomed Healthc* [Internet]. 2024 [citado el 10 de agosto de 2024];12(1):7. Disponible en: <https://www.ejmanager.com/fulltextpdf.php?mno=186022>
29. Junqueira L, Pina M. Development of an Intelligent System for Detection of Chronic Stress from Biological Signal Processing. En: *IFMBE Proceedings* [Internet]. 2024. p. 115–26. Disponible en: https://link.springer.com/10.1007/978-3-031-49404-8_12
30. Schwerdtfeger L. Unraveling the physiology of the autonomic nervous system: An unlikely collaboration between Arturo Rosenblueth and Walter Cannon. *J Med Biogr* [Internet]. 2024 [citado el 10 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09677720241237787>
31. Soares T, Ribeiro J. O contexto de trabalho vivenciado por gestores na organização socioeducativa do Distrito Federal, à luz de uma análise estatística descritiva em saúde mental. *Brazilian J Dev* [Internet]. 2022 [citado el 10 de agosto de 2024];57796–824. Disponible en: <https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/51260>
32. Antonovsky A, Sagy S. Aaron Antonovsky (1923–1994): The Personal, Ideological, and Intellectual Genesis of Salutogenesis. En: *The Handbook of Salutogenesis* [Internet]. Cham: Springer International Publishing; 2022. p. 19–27. Disponible en: https://link.springer.com/10.1007/978-3-030-79515-3_4
33. Lv C, Gan Y, Feng J, Yan S, He H, Han X. Occupational stress of physicians and nurses in emergency departments after contracting COVID-19 and its influencing factors: a cross-sectional study. *Front Public Heal* [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024];11. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2023.1169764/full>

34. Robledo J, Acea L, Alcolea M, Pérez I, Bellon F, Oter C, et al. Estrés y ansiedad en estudiantes de enfermería durante la primera ola de la pandemia de COVID-19. *Arch Prev Riesgos Labor* [Internet]. 2024 [citado el 10 de agosto de 2024];27(1):28–40. Disponible en: <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/315>
35. Chiang M, Cabeza F, Rivera M. Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *Rev Acad y Negocios* [Internet]. 2024 [citado el 10 de agosto de 2024];10(1):53–67. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/11463/10593>
36. Vega Y, Villegas D, Giraldo A. Factores de riesgos psicosociales extralaborales y estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de COVID-19. *Rev Enfermería Hered* [Internet]. 2024 [citado el 10 de agosto de 2024];15(1):3–10. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/5262>
37. Bouillon J, Trousselard M, Mulliez A, Adeyemi O, Schmidt J, Thivel D, et al. A cross-sectional study to assess job strain of emergency healthcare workers by Karasek questionnaire: The SEEK study. *Front Psychiatry* [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024];13. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2022.1043110/full>
38. García E, Cusme N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian J Heal Rev* [Internet]. 2023;6(1):1832–54. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
39. Aouad R, Ramdane B, Rachid C, Verzea I. Contribution to the assessment of the psychological risks in academia using KARASEK and SIEGRIST models: Case study: Constantine I University, Algeria. *Serbian J Manag* [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024];18(2):237–51. Disponible en: <https://scindeks.ceon.rs/Article.aspx?artid=1452-48642302237A>
40. Wang F. Breaking the silence: Examining process of cyber sextortion and victims' coping strategies. *Int Rev Vict* [Internet]. 2024 [citado el 10 de agosto de 2024]; Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/02697580241234331>
41. Ali A, Hendawy A, Ahmad O, AlSabbah H, Smail L, Kunugi H. The Arabic Version of the Cohen Perceived Stress Scale: Factorial Validity and Measurement Invariance. *Brain Sci* [Internet]. 2021 [citado el 15 de agosto de 2024];11(4):419. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2076-3425/11/4/419>

42. Sasaki N, Imamura K, Thuy T, Watanabe K, Huong N, Kuribayashi K, et al. Validation of the Job Content Questionnaire among hospital nurses in Vietnam. *J Occup Health* [Internet]. 2020 [citado el 15 de agosto de 2024];62(1). Disponible en: <https://academic.oup.com/joh/article/doi/10.1002/1348-9585.12086/7249996>
43. Ren C, Li X, Yao X, Pi Z, Qi S. Psychometric Properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire for Teachers [Internet]. Vol. 10, *Frontiers in Psychology*. 2019 [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.02047/full>
44. Lim W, Ong J, Ong S, Hao Y, Abdullah H, Koh D, et al. The Abbreviated Maslach Burnout Inventory Can Overestimate Burnout: A Study of Anesthesiology Residents. *J Clin Med* [Internet]. 2019 [citado el 15 de agosto de 2024];9(1):61. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2077-0383/9/1/61>
45. Taruchaín L, Freire V, Mayorga M. Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Cienc Digit* [Internet]. 2020 [citado el 15 de agosto de 2024];4(1):32–44. Disponible en: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1162>
46. Singh C, Cross W, Munro I, Jackson D. Occupational stress facing nurse academics—A mixed-methods systematic review. *J Clin Nurs* [Internet]. 2020 [citado el 20 de agosto de 2024];29(5–6):720–35. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jocn.15150>
47. Veda A, Roy R. Occupational Stress Among Nurses: A Factorial Study with Special Reference to Indore City. *J Health Manag* [Internet]. 2020 [citado el 20 de agosto de 2024];22(1):67–77. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0972063420908392>
48. Alkhaldeh J, Mukhtar F, Ooi C. Effectiveness of stress management interventional programme on occupational stress for nurses: A systematic review. *J Nurs Manag* [Internet]. 2020 [citado el 20 de agosto de 2024];28(2):209–20. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12938>
49. Ghaderi Z, Tagharrobi Z, Sooki Z, Sharifi K. Predictive factors of occupational stress among nurses during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study in Kashan, Iran. *BMC Nurs* [Internet]. 2024 [citado el 20 de agosto de 2024];23(1):313. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01967-0>

50. Loan L. The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Manag Sci Lett* [Internet]. 2020 [citado el 20 de agosto de 2024];10(14):3308–12. Disponible en: http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_185.pdf
51. Krijgsheld M, Tummers L, Scheepers F. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2022 [citado el 20 de agosto de 2024];22(1):149. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07357-5>
52. Abdul S, Sehar S, Afzal M. Performance Appraisal; Application of Victor Vroom Expectancy Theory. *Saudi J Nurs Heal Care* [Internet]. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2024];02(12):431–4. Disponible en: https://saudijournals.com/media/articles/SJNHC_212_431-434.pdf
53. Browne A, Varcoe C, Ford M, Wathen N, Wilson E, Bungay V, et al. Using a health equity lens to measure patient experiences of care in diverse health care settings [Internet]. Vol. 19, *PLOS ONE*. United States; 2024 [citado el 2 de septiembre de 2024]. p. e0297721. Disponible en: <https://dx.plos.org/10.1371/journal.pone.0297721>
54. Brown A, Galanakis M. Organizational Psychology Revisited: Recent Applications of Goal-Setting Theory. *J Psychol Res* [Internet]. 2022 [citado el 2 de septiembre de 2024];12(6). Disponible en: <http://www.davidpublisher.com/index.php/Home/Article/index?id=47420.html>
55. Komyathy B, Frederick W. Taylor and the congruence of active leisure work. *World Leis J* [Internet]. 2023 [citado el 2 de septiembre de 2024];65(1):28–44. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/16078055.2022.2125573>
56. Muldoon J, Bendickson J, Bauman A, Liguori E. Reassessing Elton Mayo: clarifying contradictions and context. *J Manag Hist* [Internet]. 2020 [citado el 2 de septiembre de 2024];26(2):165–85. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMH-05-2019-0033/full/html>
57. Chi H, Vu T, Nguyen H, Truong T. How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Bus Manag* [Internet]. 2023 [citado el 2 de septiembre de 2024];10(1). Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2023.2173850>
58. Martino S. Repensar la empresa, la persona y el trabajo. Elton Mayo y algunos aportes antropológicos de Leonardo Polo. *Colloquia, Acad J Cult Thought* [Internet]. el 18 de

- diciembre de 2023 [citado el 2 de septiembre de 2024];10:173. Disponible en: <https://colloquia.uhemisferios.edu.ec/index.php/colloquia/article/view/154>
59. Suharto S, Hendri N. The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Int J Econ Bus Adm* [Internet]. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2024];7(2):189–206. Disponible en: <http://ijebe.com/journal/227>
60. Ateş N, Erdal N, Harmanci A. The relationship between critical thinking and job performance among nurses: A descriptive survey study. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2023 [citado el 2 de septiembre de 2024];29(5). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijn.13173>
61. Sultana A. Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scale development. *İlköğretim Online* [Internet]. 2020 [citado el 20 de septiembre de 2024];19(4):2467–83. Disponible en: <https://dergipark.org.tr/tr/doi/10.17051/ilkonline.2020.764615>
62. Rahmandad H, Ton Z. If Higher Pay Is Profitable, Why Is It So Rare? Modeling Competing Strategies in Mass Market Services. *Organ Sci* [Internet]. septiembre de 2020 [citado el 20 de septiembre de 2024];31(5):1053–71. Disponible en: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.2019.1347>
63. Qian S, Yuan Q, Niu W, Liu Z. Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *J Manag Organ* [Internet]. 2022 [citado el 20 de septiembre de 2024];28(5):956–72. Disponible en: https://www.cambridge.org/core/product/identifier/S1833367218000779/type/journal_article
64. Lee C, Yeh W, Yu Z, Lin X. The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon* [Internet]. 2023 [citado el 20 de septiembre de 2024];9(8). Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2405844023052155>
65. Shao H, Fu H, Ge Y, Jia W, Li Z, Wang J. Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Front Psychol* [Internet]. 2022 [citado el 20 de septiembre de 2024];13. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.847147/full>
66. Moreira A, Encarnação T, Viseu J, Sousa MJ. Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability* [Internet]. 2022 [citado el 20 de septiembre de 2024];14(22):14909. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/22/14909>

67. Chen C, Wei C, Chen S, Sun L, Lin H. AI Predicted Competency Model to Maximize Job Performance. *Cybern Syst* [Internet]. 2022 [citado el 30 de septiembre de 2024];53(3):298–317. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01969722.2021.1983701>
68. Hu X, Zhao R, Gao J, Li J, Yan P, Yan X, et al. Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Front Psychol* [Internet]. 2021 [citado el 30 de septiembre de 2024];12. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.533293/full>
69. Swanson E, Kim S, Lee S, Yang J, Lee Y. The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *J Hosp Tour Manag* [Internet]. 2020 [citado el 30 de septiembre de 2024];42:88–96. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1447677018304558>
70. Khadim A. Organizational Learning and Job Satisfaction among Nurses: The Moderating Role of Job Satisfaction. *J Behav Sci* [Internet]. 2023 [citado el 30 de septiembre de 2024];33(1). Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/d8f67150c899be2fd9272c52f865d0fb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=136244>
71. Huda H, Sudirman B, Aqham A. Implementasi Metode 360 Derajat Pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada CV. Alfa Printing. *J Tek Mesin, Elektro dan Ilmu Komput* [Internet]. 2022 [citado el 30 de septiembre de 2024];2(1):17–24. Disponible en: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/teknik/article/view/143>
72. Ríos O. Entendiendo a los Indicadores Clave de Desempeño. En: *Key Performance Indicators (KPI)*. 2019. p. 23–66.
73. Lehmann H, Kraus T, Esser A, Krabbe J. Evaluation of a Workplace Active Rest Program in Office Workers With Comparison of a Prospective and Retrospective Survey. *J Heal Care Organ Provision, Financ* [Internet]. 2023 [citado el 30 de septiembre de 2024];60. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00469580231220605>
74. Asojo A, Vo H, Bae S. The Impact of Design Interventions on Occupant Satisfaction: A Workplace Pre-and Post-Occupancy Evaluation Analysis. *Sustainability* [Internet]. 2021 [citado el 30 de septiembre de 2024];13(24):13571. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/24/13571>
75. Dinisari S, Hapzi Ali. Literature review determination of work quality and work productivity: analysis of commitment and work culture. *Dinasti Int J Manag Sci* [Internet].

- 2022 [citado el 30 de septiembre de 2024];3(5):877–87. Disponible en: <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1227>
76. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 [citado el 30 de septiembre de 2024];29(6):1723–32. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13305>
77. Karem M, Mahmood Y, Jameel A, Rahman A. The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanit Soc Sci Rev* [Internet]. 2019 [citado el 30 de septiembre de 2024];7(6):332–9. Disponible en: <https://mgcsjournals.com/hssr/article/view/hssr.2019.7658>
78. Aung W, Wichaikhum O, Abhicharttibutra K, Suthakorn W. Factors predicting job performance of nurses: A descriptive predictive study. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2023 [citado el 30 de septiembre de 2024]; Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inr.12873>
79. AlHarazneh R, Abu shosha G, AlOweidat I, Nashwan A. The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *Int J Africa Nurs Sci* [Internet]. 2024 [citado el 30 de septiembre de 2024]; 20:100681. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S221413912400026X>
80. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. McGraw Hill, editor. México; 2023.
81. Ñaupas H, Mejia E, Novoa E, Villagomez A. Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2023.
82. Portuguez A, Valderrama V. El proyecto y la tesis de investigación. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2023. 146 p.
83. Arbaiza L. Cómo elaborar una tesis de grado. 1ra Edic. Universidad ESAN. Lima: Alfaomega; 2019.
84. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana; 2022.
85. Rivera B, Gutiérrez E. Metodología para el estudio en la universidad. Grupo Editorial San Marcos S.A.C.; 2023.
86. Quino H. Percepción del enfermero sobre la violencia del usuario externo y el estrés laboral de un hospital público, Lima 2019 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo;

- 2020 [citado el 3 de octubre de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43687>
87. Ortega S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 3 de octubre de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73361>
88. Chiavenato I. Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill Interamericana; 2009.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima, 2025.				
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y Diseño Metodológico
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:		
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima?	Determinar la relación entre el Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.	<p>Hi. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.</p> <p>Ho. No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia de un Instituto Nacional de Lima.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p>	<p>Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Método: Hipotético – deductivo Diseño: No experimental, observacional de corte transversal. Nivel o alcance: Correlacional.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño profesional	<p>Población total: 88 Licenciadas de Enfermería del servicio de Emergencia del Instituto de Salud del Niño.</p> <p>Muestra: Por ser una población Finita será la misma 88 enfermeras.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: 1. Estrés laboral 2. Desempeño profesional</p>
¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente físico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia?	Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y el desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia.	HE1. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente físico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia.	<p>Dimensiones: Calidad de Trabajo Compromiso institucional Trabajo en equipo</p>	
¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente psicológico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia?	Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y el desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia.	HE2. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente psicológico y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia.		
¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente social y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia?	Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y el desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia.	HE3. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión Ambiente social y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia.		

Anexo 2. Instrumento 1

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

(Ortega, 2021)

Datos generales.

1. Edad: _____ Sexo: ____ Tiempo de servicio: _____ Condición de contrato: ____
2. Área de trabajo: _____ Estado civil: _____
3. Tiene hijos: Si _____ No _____ Cuantos: _____

N°	Dimensiones /ítems	Siempre (5)	Casi siempre	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
	AMBIENTE FÍSICO					
1	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en la institución.					
2	Con que frecuencia considera que existe espacios físicos insuficientes o mal distribuidos para el ejercicio de su trabajo dentro de la institución.					
3	Con que frecuencia considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentro de la Institución.					
4	Con que frecuencia considera el ambiente de trabajo limpio y ordenado para el ejercicio de su trabajo dentro de la Institución.					
5	Con qué frecuencia percibe interrupciones durante la realización de sus actividades dentro de la Institución.					
6	Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta de persona, durante su ejercicio profesional en la Institución.					
7	Con qué frecuencia realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ej: tareas administrativas), durante su ejercicio profesional en la Institución.					
8	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería durante su ejercicio profesional en la Institución.					
9	Con qué frecuencia tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores durante su ejercicio profesional en la Institución.					
10	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo para dar apoyo emocional al paciente, durante su ejercicio profesional en la Institución.					
	AMBIENTE PSICOLÓGICO					
11	Con qué frecuencia suele usted trabajar los domingos y días festivos en la Institución					
12	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en la Institución.					

13	Cuan frecuente considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de guardias					
14	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas dentro de la Institución.					
15	Cuan frecuente considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería, en su área de trabajo dentro de la Institución.					
16	Cuan frecuente siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, en su área de trabajo dentro de la Institución.					
17	Cuan frecuente considera difícil atender a pacientes exigentes durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
18	Cuan frecuente desea atender menos a pacientes poco a nada colaboradores durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
19	Cuan frecuente considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
20	Con que frecuencia considera los protocolos de atención usados en la atención de emergencia adecuados para su actuar, dentro de la Institución.					
	AMBIENTE SOCIAL					
21	Con que frecuencia considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
22	Con que frecuencia usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
23	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
24	Cuan frecuente considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
25	Con que frecuencia discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
26	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o critica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
27	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					

28	Cuan frecuente considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
29	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro de la Institución.					
30	Con que frecuencia considera los protocolos de atención usados en la atención de emergencia adecuados para su actuar, dentro de la Institución.					

¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 3. Instrumento 2

CUESTIONARIO SOBRE DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL (Ortega, 2021)

Datos generales:

Sexo (M) (F)

Edad:.....

Grado académico: Técnica en enfermería (___) Bachiller (_____), Magister (___)

Doctora(____)

N°	Dimensiones/Ítems	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca(2)	Nunca (1)
	CALIDAD DE TRABAJO					
1	Con frecuencia tienes nuevas ideas y muestras originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
2	Realizas el cumplimiento de los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos.					
3	Realizas un trabajo ordenado.					
4	Realizas el trabajo asignado en los tiempos establecidos.					
5	Procuras realizar un trabajo sin errores.					
6	Procuras realizar un trabajo metódico.					
7	Procuras anticiparte a las necesidades o problemas futuros.					
8	Procuras ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la claridad, exactitud, seriedad y utilidad de las tareas encomendadas.					
9	Te preocupas actualizándote para estar a ritmo de los constantes cambios, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal (cursos, talleres, etc.) e informal (lectura de documentos) y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puedes trabajar independientemente por tu cuenta.					

	COMPROMISO INSTITUCIONAL:					
12	Asumes con agrado y demuestras buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
13	Colaboras con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la institución.					
14	Aportas ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución.					
15	Colaboras con actividades extraordinarias a su función en la institución.					
16	Te esfuerzas por comprender la Misión y Visión del Hospital					
	TRABAJO EN EQUIPO					
17	Te informas y consultas oportunamente a tu superior sobre cambios que los afecten directamente.					
18	Resuelves de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
19	Colaboras con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
20	Promueves un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
21	Respondes de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
22	Demuestras respeto hacia los usuarios o pacientes.					
23	Demuestras respeto a sus superiores.					
24	Demuestra respeto a sus colegas.					
25	Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lic. Alarcon Parra, Mercedes Fatima.

Título del estudio: “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA 2024”.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en el estudio titulado “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA 2024” dirigido por la investigadora Alarcon Parra, Mercedes Fatima de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es establecer la relación existente entre estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2024. La realización de este estudio contribuirá a generar conocimientos que podrían ser útiles para futuras investigaciones en el área.

Procedimientos:

Si decide participar, se le solicitará realizar lo siguiente:

- Leer con atención este documento y expresar su consentimiento voluntario para participar.
- Responder todas las preguntas incluidas en la encuesta.
- Firmar el consentimiento informado.

- La encuesta tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos. Los resultados de la encuesta le serán entregados de manera individual o serán almacenados con total respeto a la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

No existen riesgos asociados a su participación, ya que solo se le solicitará responder un cuestionario. Su participación es completamente voluntaria, y puede retirarse del estudio en cualquier momento sin necesidad de dar explicaciones.

Beneficios:

Podrá beneficiarse al conocer los resultados de la investigación, los cuales le serán comunicados de la manera que se considere más adecuada, ya sea de forma individual o grupal. Esta información puede ser valiosa para su desarrollo profesional.

Costos e Incentivos:

No incurrirá en ningún costo por participar en este estudio, ni recibirá compensaciones económicas o medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Toda la información recopilada será codificada y no se utilizarán nombres. En caso de que los resultados de este estudio se publiquen, no se revelará ninguna información que permita su identificación. Los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y no se compartirán con personas ajenas al estudio.

Derechos del participante:

Si en algún momento se siente incómodo al responder el cuestionario, tiene el derecho de retirarse del estudio sin sufrir ninguna consecuencia. Si tiene dudas o preocupaciones, no dude en comunicarse con el equipo de investigación. Además, puede contactar al Comité de

Ética que aprobó este estudio, presidido por la Dra., a través del teléfono..... anexo 3285 o del correo electrónico comité. etica@uwiener.edu.pe.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro formalmente que he realizado una revisión meticulosa y he alcanzado una comprensión integral del contenido presentado. Se me ha otorgado el tiempo adecuado y la oportunidad para plantear interrogantes específicas, las cuales han sido abordadas y resueltas de manera exhaustiva y satisfactoria. En ningún momento he experimentado presiones externas, coacciones, ni he sido objeto de influencias indebidas que pudieran afectar mi decisión de involucrarme o mantener mi participación en este proyecto de investigación. Con plena conciencia de los aspectos involucrados y tras una reflexión cuidadosa, confirmo mi consentimiento para participar de manera voluntaria y autónoma en este estudio científico.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, de de 2024.

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante




13% 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
- 12%  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
- 12% 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 Wiener on 2024-10-25	2%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-24	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-19	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-09-01	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-10	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-23	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-10	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-11	<1%