



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en
el área de emergencias de un hospital de Chincha – 2024

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

Presentado por:

Autora: Pérez Guerra, Jhilson Julien


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3210-3907>

Asesora: Dra. Benavente Sánchez, Yennys Katusca

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

Lima – Perú

2024

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

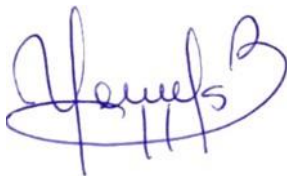
Yo, Perez Guerra Jhilson Julien; egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un hospital de chincha - 2024” Asesorado por el docente: Benavente Sanchez Yennys Katusca; DNI: 003525040 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, tiene un índice de similitud de 8 % con código OID: 14912:418410002 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
 Perez Guerra Jhilson Julien
 DNI: 73068684



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Yennys Katusca Benavente Sanchez
 DNI/CE: 003525040

Lima, 24 de diciembre del 2024.

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>se realiza exclusión manual de los objetivos debido a que generaba aumento de la similitud como fraseología común</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

DEDICATORIA:

A Dios por la vida y las oportunidades de superación.

A mi familia por el apoyo y sostenimiento constante
en el logro de metas personales y ahora profesional.

AGRADECIMIENTO:

A mis maestros, grandes profesionales, muy agradecido por su formación y desprendimiento al compartir sus conocimientos y experiencias profesionales.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas	13
2.3. Formulación de hipótesis	32

2.3.1. Hipótesis general	25
2.3.2. Hipótesis específicas	26
3. METODOLOGÍA	27
3.1. Método de la investigación	27
3.2. Enfoque de la investigación	27
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1. Técnica	33
3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación	34
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1. Cronograma de actividades	37
4.2. Presupuesto	38
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumentos	50
Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado	56
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	58

Resumen

El presente estudio tiene como **Objetivo** “determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un hospital Público de Chincha 2024”. **Metodología:** El estudio se desarrollará con un enfoque cuantitativo, de nivel aplicado, correlacional, diseño no experimental cuyo método corresponde al hipotético deductivo; donde se considerará una población muestral de 86 integrantes del personal de enfermería que laboran en el área de emergencia, entre profesionales y técnicos de enfermería; el procesamiento de datos se realizará a través del paquete estadístico SPSS v.27, considerando para la recolección de datos la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos correspondieron a cuestionarios validados y confiables. Los resultados se presentarán de acuerdo a los objetivos planteados, elaborando tablas de contingencia, así como también se hará la contrastación de hipótesis que determinará la relación existente según su significancia a través de la prueba de Correlación de Pearson considerando que los resultados siguen una distribución normal.

Palabras clave: Emergencia y desastres, estrés laboral, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this study is “to determine the relationship between the level of stress and work performance of the of nursing staff who work in the emergency area in a public hospital in Chincha 2024”. Methodology: The study will be developed with a quantitative, applied-level, correlational, non-experimental design approach whose method corresponds to the hypothetical deductive; where a sample population of 85 nursing staff participants who work in the area of emergency will be considered, between nursing technicians and professionals, data processing will be carried out through the SPSS v.27 statistical package, considering the survey technique for data collection, whose instruments corresponded to validated and reliable questionnaires. The results will be presented according to the objectives set, elaborating contingency tables, as well as testing hypotheses which will determine the existing relationship according to its significance through Pearson's test considering that the results do follow a normal distribution.

Keywords: Emergency and disasters, work stress, job performance

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés se ha convertido en uno de los síndromes más comunes en el entorno laboral, amenazando la salud de los trabajadores. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés afecta a cada persona de manera diferente. Además, disfrutan menos de su trabajo, muestran menos compromiso, se sienten cansadas, deprimidas e intranquilas, tienen problemas para dormir y son más susceptibles a problemas físicos (1).

En 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó que mil millones de trabajadores experimentan estrés laboral, lo que puede llevar a trastornos mentales que afectan hasta al 15% de la población, especialmente entre quienes atienden a otras personas, como el personal sanitario. Debido a este problema, organismos internacionales subrayan la importancia de tener directrices adecuadas. Sin embargo, la implementación de programas para proteger la salud mental de los trabajadores no es una prioridad, y solo se han adoptado en el 35% de los países (2).

En tal sentido, el estrés ocupacional es una respuesta física y emocional negativa a las exigencias laborales, que puede afectar el bienestar emocional y físico del empleado. Un estudio realizado en Arabia publicado en el 2024 reportó la presencia de estrés moderado en el 71% del personal de salud con tendencia a un nivel alto en el 39% (3). Asimismo, en España, en el 2022 se realizó un estudio cuyo resultado reveló que el 32.7% de profesionales de enfermería alcanzó un nivel alto (4).

Al respecto, cabe destacar que, el estrés se ha convertido en uno de los problemas de salud pública más significativos en la actualidad, con un impacto considerable en el ámbito laboral, especialmente en profesiones de alta demanda

como la enfermería. En Egipto, el 71.1% de enfermeras que presentaron un nivel moderado de estrés relacionado con su trabajo mostraron un desempeño regular en el 56.8%. En el contexto de los servicios de emergencia hospitalaria, donde la presión y la responsabilidad son constantes, el estrés puede afectar no solo la salud y el bienestar de los profesionales de enfermería, sino también la calidad de la atención que brindan a los pacientes (5).

En América Latina, el estrés también representa un problema que impera en muchas áreas, principalmente en el sector salud. Una investigación realizada en Colombia en el 2024 destacó que, el estrés estuvo presente en el profesional de enfermería que labora en emergencia, alcanzando valores por encima del promedio (45.61) lo cual determinó un impacto en su realización personal y bienestar psicológico (6). De la misma forma, en Ecuador, un estudio destacó la influencia del estrés, el cual impacta negativamente en la práctica y su desempeño en el 39% del personal de enfermería (7).

La situación en el Perú presenta desafíos particularmente críticos en el sector salud. Existe una marcada escasez de personal sanitario en relación con el tamaño de la población, lo que genera un desequilibrio significativo. Los cambios demográficos han exacerbado un desequilibrio de recursos y personal sanitario, condicionando un incremento desproporcionado en la demanda de salud y sobrecarga de los centros hospitalarios, principalmente emergencia (8). En tal sentido, el estrés en el servicio de emergencia alcanza niveles significativos con repercusión en su desempeño, hallazgos encontrados en un estudio publicado en el 2023 cuyo porcentaje de enfermeros afectados alcanzó 58.3% (9).

De tal manera que los hallazgos de un estudio en el departamento de San Martín Perú destacaron que existe una relación directa entre el nivel de estrés y el

desempeño laboral ($Rho=0.402$; $p: 0.000$). En consecuencia, se puede concluir que las iniciativas orientadas a reducir el estrés en el personal tendrán un efecto positivo proporcional en su productividad laboral. Esto sugiere que las estrategias de manejo del estrés podrían ser herramientas efectivas para mejorar el rendimiento en el entorno laboral (10).

Bajo esta perspectiva, la situación crítica en el servicio de emergencia se evidencia en diversos hospitales públicos, como en el hospital San José de Chincha. En este centro, se ha observado que el incremento de la demanda de pacientes, junto con la escasez de recursos y otros factores, provoca que los profesionales de enfermería muestren comportamientos que reflejan un estado emocional alterado. Este fenómeno se vuelve más frecuente y se manifiesta en la calidad de la atención de salud. Además, el constante contacto con pacientes y familiares, sumado a otras labores administrativas, ha generado un aumento del estrés en los enfermeros. Este estrés se manifiesta a través de síntomas emocionales, físicos y sociales, afectando directamente el desempeño de sus funciones y su relación con el equipo multidisciplinario, los usuarios y sus familias. En tal sentido se plantea la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia de un Hospital Público de Chincha 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión física y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión psicológica y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión social y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia de un Hospital Público de Chíncha 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Especificar la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión física y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024.

OE2: Establecer la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión psicológica y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024.

OE3: Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión social y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chincha 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio proporciona la posibilidad de cerrar un vacío en el conocimiento existente abordado en esta población, así como también, consolidar los fundamentos de las teorías de enfermería principalmente, la de Newman que determina la posibilidad de identificar situaciones que rompen el sistema y prevenir el estrés.

1.4.2. Metodológica

La investigación se distingue por su valioso aporte metodológico, al aplicar el método científico en cada una de sus fases, siguiendo específicamente el enfoque hipotético-deductivo. Este enfoque propone el uso de instrumentos validados que, al generar datos empíricos, refuerzan su confiabilidad. Además, estos instrumentos podrán ser utilizados en poblaciones con características similares en distintos momentos, abordando variables como el estrés y el desempeño laboral. Esto permitirá que futuros estudios en la misma línea y campo de investigación cuenten con un precedente significativo.

1.4.3. Práctica

Desde una perspectiva práctica, esta investigación es crucial para identificar el estrés existente y condicionado por factores específicos en las enfermeras de emergencia y cómo este afecta su desempeño laboral. Los hallazgos de este estudio pueden informar el desarrollo de intervenciones y políticas para mitigar el estrés laboral, mejorar el bienestar de las enfermeras y, por ende, la calidad de la atención que brindan. La identificación del comportamiento de las variables permitirá a la

gestión de líderes enfermeros y directivos del hospital, implementar estrategias como la redistribución de tareas, el aumento de recursos, programas de apoyo psicológico y capacitaciones, que podrían aliviar la carga de trabajo y mejorar el ambiente laboral. al mismo tiempo, cabe destacar que, no solo beneficiará al profesional de enfermería sino también la experiencia del paciente durante su atención de emergencia, contribuyendo a una atención más efectiva, segura y centrada en el paciente en general.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo de estudio que abarcará esta investigación está comprendido durante Julio - Diciembre 2024.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en el hospital San José, institución del Ministerio de Salud, ubicado en la Av. Abelardo Alva Maurtua, distrito de Chincha Alta, provincia de Chincha en el departamento de Ica.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Para el estudio se considerará como población a los profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia del Hospital San José de Chincha

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Olabisi, et al (11) En el año 2024 publicaron una investigación realizada en Nigeria estableciendo como objetivo “Analizar la relación entre el estrés laboral y desempeño de las enfermeras en el público”. Se llevó a cabo un estudio correlacional, transversal que contó con la participación de 311 enfermeras(os), se consideró cuestionarios validados para el recojo de datos. Los resultados revelaron que el estrés elevado se desencadena por la sobrecarga de trabajo afecta positivamente la productividad ($\beta=0.441$, $p<0.05$), mientras que los conflictos de roles ($\beta=-0.080$, $p<0.05$) y la ambigüedad de roles ($\beta=-0.0900$, $p<0.05$) afectan negativamente el desempeño. También se encontró que las relaciones laborales positivas mejoran la productividad ($\beta =0,044$, $p<0,05$). El estudio concluye que el estrés laboral afecta significativamente el desempeño de las enfermeras ($\beta=0.481$, $p<0.05$).

Ibarhim, et al. (12) En el 2023 publicaron su estudio realizado en Egipto, donde establecieron como objetivo “Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Se utilizó un diseño descriptivo y correlacional con una muestra de 128 enfermeras del Hospital General de Dikirnis. Para la recolección de datos se emplearon el Cuestionario de Estrés Relacionado con el Trabajo y la Lista de Observación del Desempeño de Enfermeras (OCNP). Los resultados mostraron que la mayoría de las enfermeras (71.1%) percibían un nivel moderado de estrés relacionado con el trabajo, y más de la mitad (56.8%) tenía un desempeño laboral regular. La conclusión del estudio indicó que no había una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de las enfermeras ($r= ,63$; $p: 0.012$).

Alayou et al. (13) En el 2022 publicaron su estudio realizado en Palestina, estableciendo como objetivo "Identificar el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral de enfermos que laboran en el Hospital AL Awda en Gaza", estudio cuantitativo, correlacional de diseño no experimental, la muestra fue de 60 enfermeras, utilizando como técnica la encuesta y cuestionarios validados para las variables. Los hallazgos encontrados revelaron la presencia de estrés laboral en el 68,8%, el desempeño laboral fue del 78,13% y existe una relación directa estadísticamente significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación $r= 0,318$. Concluyendo que, tanto de forma global y las dimensiones del estrés laboral impactan negativamente en el desempeño laboral.

Choi y Bae (14) En el 2021 publicaron su estudio realizado en Corea con el objetivo de "Identificar las relaciones entre el desempeño de enfermería, la fatiga por compasión y el estrés laboral en enfermeras de salas de emergencia". Se trató de un estudio cuantitativo, correlacional de diseño no experimental, donde se incluyó a 133 enfermeras que trabajaron en salas de emergencia en 3 hospitales, se consideró el uso de encuesta como técnica para el recojo de información que se reflejó en cuestionarios validados. El análisis de correlación entre el desempeño de enfermería, la fatiga por compasión y el estrés laboral demostró que el estrés laboral tenía una correlación positiva significativa con la fatiga por compasión ($r= ,45$; $p:,000$) y el desempeño de enfermería ($r= ,71$; $p: ,0000$). Por otro lado, no hubo correlación estadísticamente significativa entre la fatiga por compasión y el desempeño de enfermería ($r=,58$; $p: ,0001$). En tal sentido, concluyeron que las enfermeras de la sala de emergencias experimentaron estrés laboral debido a la fatiga por compasión intensa los cuales tuvieron repercusión en el desempeño.

Marcatoma y Arévalo (15) publicaron en el 2023 su estudio realizado en Lima-Perú, teniendo como objetivo “Determinar el impacto del estrés ocupacional en el desempeño laboral de las enfermeras desde la percepción de las enfermeras”. Estudio correlacional de diseño no experimental que tomó en cuenta una encuesta incluyendo cuestionarios validados, cuyos hallazgos revelan que el 65.7% de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de estrés regular, el 30.6% un nivel bajo de estrés y el 3.7% un nivel alto de estrés. En cuanto a la ansiedad, el 58.3% de los participantes mostraron un nivel de ansiedad regular, el 37% un nivel bajo y el 4.6% un nivel alto. Además, se identificó una relación entre las dimensiones física, psicológica y social del estrés con la variable de ansiedad, con un valor de p igual a 0.000 (<0.05), concluyendo que existe significancia estadística.

Ramírez, et al. (16) en el 2022 publicaron su estudio realizado en Tumbes, cuyo objetivo fue “Examinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de enfermeros en el servicio de emergencias del Hospital Regional II-2-Tumbes”. Dicho estudio fue de naturaleza cuantitativa y diseño descriptivo-correlacional transversal, involucró una muestra de 33 profesionales de enfermería. Se utilizaron dos instrumentos de evaluación: la Escala de estrés laboral y una Guía observacional del enfermero. Los hallazgos revelaron una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros, con valores de $RHO = -0,579$ y $P = -0,000$, lo que permitió concluir que a mayor nivel de estrés, menor es el rendimiento laboral en este contexto hospitalario.

Pumapillo (17) realizó en el 2022 su investigación en Arequipa, donde estableció como objetivo “Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia en un hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo”, estudio cuantitativo, de diseño correlacional de corte transversal,

no experimental, contó con una población muestral de 70 enfermeros. Se empleó la encuesta como técnica, utilizando un cuestionario para medir el estrés laboral y una ficha de observación para evaluar el desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 43% de los profesionales de enfermería presentaban un nivel de estrés laboral medio y bajo en el mismo porcentaje. En cuanto al desempeño laboral, el 43% fue calificado como regular. Al analizar la relación entre ambas variables, se obtuvo una significancia de $p = 0.000 (> 0.05)$ $Rho=0.56$, lo que llevó a la conclusión de que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Meza y Guillén (18) en el 2022 realizaron su investigación en Arequipa, cuyo objetivo fue “Identificar los niveles de estrés laboral y de desempeño laboral de estos profesionales”. Estudio cuantitativo, correlacional, se utilizó la técnica de encuesta, empleando el Cuestionario de “Maslach Burnout Inventory” para medir el estrés laboral y un cuestionario del MINSA para evaluar el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 73.3% de los profesionales tenía tendencia al Burnout. En cuanto al desempeño laboral, el 70% fue considerado deficiente, el 20% eficiente y el 10% regular. La conclusión del estudio indicó que no existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, con un valor p de 0.256.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. ESTRÉS LABORAL

2.2.1.1. Conceptualización

El estrés es un mecanismo de respuesta del organismo ante estímulos desafiantes o amenazantes, conocidos como estresores. Este proceso involucra una compleja interacción entre el agente estresor y el órgano diana, desencadenando una serie de respuestas fisiológicas y conductuales. La principal característica de esta respuesta es la liberación de glucocorticoides, siendo el cortisol la hormona más relevante en este proceso (19).

Se pueden distinguir dos tipos de estrés, el eustrés se refiere a experiencias de estrés positivo, manejables y de duración limitada, que pueden generar sensaciones de logro y entusiasmo. Por otro lado, el distrés, comúnmente conocido como "estar estresado", implica situaciones percibidas como incontrolables, a menudo prolongadas y agotadoras tanto física como mentalmente (20).

La respuesta al estrés está regulada por un sistema complejo que involucra componentes del sistema nervioso central y periférico. Cuando se activa, produce una serie de cambios temporales en el organismo, como aumento de la excitación, mejora de la atención y alteraciones del estado de ánimo. Aunque estas respuestas son adaptativas y necesarias para la supervivencia, la activación frecuente o prolongada del sistema de estrés puede aumentar el riesgo de problemas de salud física y mental, especialmente durante períodos críticos del desarrollo cerebral (21).

La OMS describe el estrés como una condición de inquietud o tensión mental que surge en respuesta a situaciones desafiantes. Es importante entender que el estrés es una parte normal de la experiencia humana y no siempre es negativo (22).

El estrés es, en esencia, un mecanismo de adaptación que todos los seres humanos experimentamos que funciona como un sistema de alerta que se activa cuando nos enfrentamos a amenazas o estímulos que requieren nuestra atención o acción. Esta respuesta puede manifestarse de diversas formas, tanto físicas como psicológicas en las conductas individuales y sociales (22).

Lo que determina si el estrés tiene un impacto positivo o negativo en el bienestar es cómo se maneja y responde a él. Algunas personas pueden encontrar que ciertos niveles de estrés les ayudan a mantenerse motivadas y enfocadas, mientras que otras pueden sentirse abrumadas por las mismas situaciones. La clave está en desarrollar estrategias efectivas para manejar el estrés, lo que puede incluir técnicas de relajación, ejercicio regular, una dieta equilibrada, y buscar apoyo cuando sea necesario. La capacidad de gestionar el estrés de manera saludable puede marcar una gran diferencia en la salud física y mental a largo plazo (23).

Estrés en el medio laboral

El estrés en el entorno laboral es un fenómeno que afecta a muchas profesiones, pero es especialmente prevalente en entornos de alta presión como el de las enfermeras de emergencia. Este estrés surge cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles o la capacidad del trabajador para manejarlas de manera efectiva. En el contexto de una enfermera(o) de emergencia, el estrés puede ser provocado por varios factores como las altas demandas de trabajo respecto a la atención de múltiples pacientes con condiciones críticas, la necesidad de tomar decisiones rápidas y la carga de trabajo física y emocional son factores estresantes constantes (24).

Asimismo, la falta de control y autonomía de parte de las enfermeras que a menudo deben seguir protocolos estrictos y pueden sentir que tienen poco control sobre cómo desempeñar sus tareas, lo que contribuye al estrés. Un ambiente laboral hostil favorecido por la interacción con pacientes agresivos o familiares angustiados, la falta de apoyo de los colegas o la administración, y los conflictos interpersonales también pueden generar estrés (25).

Por otro lado, la exposición a situaciones traumáticas que requieren atender emergencias graves, presenciar el sufrimiento o la muerte de pacientes, y enfrentar situaciones de vida o muerte frecuentemente son causas directas de estrés. En tal sentido, el estrés se manifiesta de varias maneras, repercute física, emocional y conductualmente, lo que significa que pueden presentar síntomas como dolores de cabeza, fatiga extrema, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales y tensión muscular son comunes, llegar al agotamiento emocional, conocido como "burnout", que puede llevar a la despersonalización y la falta de realización profesional y condicionar una disminución de la productividad, la toma de decisiones apresuradas o erróneas que repercuten en la atención de salud en el cliente (26).

2.2.1.2. Dimensiones del estrés

Dimensión física

La dimensión física del estrés laboral se refiere a las diversas manifestaciones y respuestas fisiológicas que el cuerpo experimenta ante la presión y las demandas del entorno de trabajo. En el caso de las enfermeras, que a menudo enfrentan largas horas, demandas físicas intensas y situaciones emocionalmente cargadas, estas respuestas pueden ser particularmente pronunciadas. Entre los síntomas más

comunes se encuentran las alteraciones del ritmo cardíaco y la presión arterial, que reflejan la activación constante del sistema nervioso simpático (27).

La tensión muscular, especialmente en áreas como el cuello y la espalda, es otra señal de estrés físico, derivada de la postura prolongada y la carga física del trabajo. Los problemas gastrointestinales, como la acidez estomacal y el síndrome del intestino irritable, pueden surgir debido al estrés crónico que afecta el sistema digestivo. Asimismo, las enfermeras pueden experimentar alteraciones del sueño, incluyendo insomnio o sueño interrumpido, lo que contribuye a una sensación de fatiga crónica. Las cefaleas tensionales son otro síntoma común, resultado de la acumulación de estrés y la tensión muscular (27).

Además, el estrés puede llevar a cambios en el apetito y el peso, ya sea por comer en exceso o por la falta de apetito, lo que a su vez puede afectar la salud general de las enfermeras. Es importante notar que estos síntomas físicos pueden afectar significativamente el desempeño laboral y la calidad de vida de las enfermeras, por lo que su identificación temprana y manejo adecuado son cruciales para mantener la salud y el bienestar de estos profesionales de la salud (28).

Dimensión Psicológica

La dimensión psicológica del estrés laboral abarca los procesos cognitivos y emocionales que se ven afectados por el entorno laboral. Para las enfermeras, esta dimensión refleja cómo perciben, interpretan y responden emocionalmente a los numerosos estresores que enfrentan. La ansiedad y la preocupación constante son comunes, ya que las enfermeras deben manejar situaciones de vida o muerte, lidiar con la falta de personal y enfrentarse a demandas emocionales intensas (29).

La irritabilidad y los cambios de humor pueden surgir como respuesta a la presión continua, afectando tanto su bienestar personal como sus interacciones con colegas y pacientes. Las dificultades para concentrarse y tomar decisiones son otro efecto del estrés psicológico, lo que puede comprometer la calidad del cuidado que brindan. Los pensamientos negativos recurrentes, como el miedo a cometer errores o sentirse insuficientes, pueden erosionar la autoestima de las enfermeras. La sensación de sobrecarga mental es frecuente, dado el constante flujo de tareas y responsabilidades (30).

En algunos casos, estos factores pueden llevar a síntomas de depresión, manifestándose en sentimientos de tristeza, desesperanza y desmotivación. Finalmente, el agotamiento emocional, una componente clave del síndrome de burnout, es común entre las enfermeras, quienes pueden sentir que han agotado sus recursos emocionales para seguir enfrentando las demandas de su trabajo (31).

Dimensión Social

La dimensión social del estrés laboral se refiere a cómo este afecta las interacciones y relaciones interpersonales de las enfermeras, tanto en el ámbito laboral como en el personal. En el entorno de trabajo, el estrés puede dificultar la comunicación con pacientes, colegas y superiores, ya que las enfermeras pueden estar más irritables, menos pacientes y más propensas a malentendidos. Esto puede llevar a un aislamiento social o a la evitación de interacciones, las enfermeras estresadas pueden retraerse para evitar conflictos o situaciones estresantes adicionales (32).

Los conflictos interpersonales en el trabajo son otra consecuencia del estrés, ya que la tensión y la presión pueden exacerbar las diferencias y fricciones con

colegas. Además, el estrés puede disminuir la empatía y la capacidad de cuidado de las enfermeras, lo que afecta negativamente la calidad del cuidado que brindan a los pacientes (33).

En el ámbito personal, el estrés laboral puede deteriorar las relaciones familiares y personales, ya que las enfermeras pueden llevarse los problemas del trabajo a casa, afectando su capacidad para relacionarse y disfrutar del tiempo con sus seres queridos. El absentismo laboral, donde las enfermeras faltan al trabajo debido al estrés o a problemas de salud relacionados, puede ser una señal de la incapacidad de manejar las demandas laborales (34).

Finalmente, el estrés puede disminuir el compromiso y la satisfacción laboral, llevando a una menor motivación y una sensación de desconexión del trabajo, lo que a su vez afecta negativamente el trabajo en equipo y la cohesión en el entorno laboral (35).

2.2.1.3. TEORÍAS DE ENFERMERÍA

La Teoría de Sistemas de Betty Neuman, también conocida como el Modelo de Sistemas de Neuman, es una de las teorías más influyentes en la enfermería moderna. Esta teoría se enfoca en el cuidado integral del paciente, abordando la prevención de enfermedades y la promoción de la salud. Los fundamentos principales de esta teoría incluyen:

Sistema del Cliente: El cliente se ve como un sistema abierto que interactúa constantemente con el ambiente. Este sistema incluye cinco variables interdependientes como son: Líneas de Defensa y Resistencia, que destaca una línea de defensa normal: que representa el estado habitual de salud del cliente. Líneas de defensa flexible: Se encuentran fuera de la línea de defensa normal y actúan como

una primera barrera protectora contra los estresores. Líneas de resistencia: Actúan para estabilizar la condición del cliente una vez que los estresores han penetrado la línea de defensa normal. Estresores: Factores que pueden perturbar el equilibrio del sistema del cliente. Los estresores pueden ser intrapersonales, interpersonales o extrapersonales. Finalmente, Prevención, se enfatiza tres niveles de prevención, donde la primaria, destaca la prevención antes de que ocurra la reacción al estresor; la secundaria, incluye intervenciones después de que el cliente ha reaccionado a un estresor, y la terciaria, la cual se desarrollan intervenciones después del tratamiento, con el objetivo de prevenir complicaciones y promover la recuperación. Estos elementos producen una reacción del cliente a los estresores y el proceso de recuperación y reconstitución del sistema para alcanzar un nuevo equilibrio (36).

Por otro lado, el modelo permitirá la identificación de estresores, puesto que proporciona un marco para identificar los estresores que afectan a las enfermeras en su entorno de trabajo. Estos estresores pueden ser intrapersonales (fatiga, problemas de salud), interpersonales (conflictos con colegas, pacientes) o extrapersonales (condiciones laborales, carga de trabajo). Además, permite evaluar el sistema del cliente, donde las enfermeras pueden ser vistas como sistemas abiertos que interactúan con su entorno laboral. La evaluación de sus variables fisiológicas, psicológicas, socioculturales, de desarrollo y espirituales puede proporcionar una visión holística de cómo el estrés afecta su desempeño laboral.

Del mismo modo, permitirá analizar la línea de defensa y resistencia de las enfermeras son afectadas por el estrés laboral puede ayudar a identificar qué estrategias de prevención e intervención son más efectivas. Asimismo, los niveles de prevención, permite la implementación de estrategias de prevención primaria a través de programas, secundaria donde se puede realizar intervenciones durante episodios

de estrés; y terciaria con apoyo post-evento estresante, pudiendo ser evaluada y optimizada usando el marco de Neuman.

El estudio puede explorar cómo las enfermeras reaccionan al estrés y qué mecanismos de reconstitución (recuperación y retorno al equilibrio) son más eficaces para mejorar su desempeño laboral. Utilizando la teoría de Neuman, el estudio cuantitativo puede estructurarse de manera que se aborden los múltiples factores que influyen en el estrés y el desempeño laboral, proporcionando un enfoque integral y holístico que puede resultar en intervenciones más efectivas y una mejor comprensión de la dinámica del estrés en el entorno de trabajo de emergencia (37).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. Conceptualización

El desempeño laboral se define como el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo de acuerdo con los estándares establecidos por la organización. Es un constructo multifacético que integra diversos aspectos del comportamiento laboral y se relaciona directamente con la eficiencia, eficacia y productividad dentro de un entorno organizacional. Además, el desempeño laboral puede desglosarse en dos grandes categorías: el desempeño en la tarea como el cumplimiento de las obligaciones fundamentales del puesto; y el desempeño contextual determinado por comportamientos que contribuyen al entorno organizacional, como el trabajo en equipo y la disposición para ir más allá de las responsabilidades básicas (38).

El impacto del estrés en las enfermeras de emergencia es significativo tanto a nivel personal como profesional. A nivel personal, puede llevar a problemas de salud

física y mental, incluyendo depresión, ansiedad y enfermedades crónicas. A nivel profesional, el estrés puede disminuir la calidad de la atención al paciente, aumentar los errores médicos, y contribuir al desgaste profesional, lo que a su vez puede resultar en alta rotación de personal y escasez de enfermeras en áreas críticas. Además, el estrés prolongado puede afectar la capacidad de la enfermera para empatizar con los pacientes, reduciendo la calidad del cuidado y la satisfacción del paciente, y repercute en su desempeño laboral (39).

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.

Calidad del trabajo

La calidad del trabajo se refiere al grado de excelencia con el que un empleado realiza sus tareas y cumple con sus responsabilidades laborales, considerando la precisión, minuciosidad y consistencia. La bibliografía destaca que la calidad del trabajo es crucial para la satisfacción del cliente y la sostenibilidad organizacional, se evalúa mediante indicadores como la ausencia de errores, la adecuación a los estándares de la empresa y la capacidad para satisfacer las expectativas de los participantes (39).

Por otro lado, el concepto básico de calidad de la salud en la atención sanitaria es complejo y ha evolucionado con el tiempo, adaptándose a los cambios en el sector salud. No existe una definición única debido a su naturaleza multifacética. Al respecto, el Instituto de Medicina de Estados Unidos la describe como el nivel en que los servicios sanitarios mejoran las posibilidades de alcanzar los resultados de salud esperados, tanto para individuos como para poblaciones, alineándose con los conocimientos médicos actuales (40).

Por otro lado, la OMS amplía esta visión, enfatiza que la calidad debe evaluarse considerando los sistemas de salud en su totalidad y los resultados que generan. Esta perspectiva abarca no solo a los pacientes individuales, sino también a comunidades enteras, subrayando la importancia de los logros a nivel poblacional. Así, la calidad en la atención sanitaria se entiende como un concepto integral que abarca desde la atención individual hasta el impacto en la salud pública, siempre en consonancia con los avances médicos y las necesidades de la sociedad (41).

En contextos como el de las enfermeras de emergencia, la calidad del trabajo no solo influye en la satisfacción del paciente, sino también en los resultados clínicos y en la seguridad del paciente. Por lo tanto, mantener altos niveles de calidad en el trabajo es esencial para la efectividad y reputación de las instituciones de salud (42).

Responsabilidad

La responsabilidad en el desempeño laboral implica la capacidad de los trabajadores para asumir y cumplir con sus obligaciones, tomar decisiones informadas y aceptar las consecuencias de sus acciones. Además, es un componente crítico del comportamiento organizacional que fomenta la confianza y la cohesión en el entorno laboral (43).

En el ámbito de la enfermería, la responsabilidad no solo se refiere a la ejecución de las tareas asignadas, sino también a la adherencia a las normas éticas y legales de la profesión, la gestión adecuada de los recursos, y la promoción del bienestar del paciente. La falta de responsabilidad puede tener graves repercusiones, tanto para el paciente como para la organización, incluidas implicaciones legales y una disminución en la calidad del servicio (44).

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de los empleados para colaborar de manera efectiva con otros para alcanzar objetivos comunes. Asimismo, es una serie de comportamientos y actitudes que permiten a un grupo de personas trabajar de manera cohesiva y eficiente (45).

El trabajo en equipo es un elemento crucial para el desempeño laboral, potencia la eficiencia y la innovación en el entorno de trabajo. Al combinar las habilidades y conocimientos diversos de sus miembros, los equipos pueden lograr resultados superiores a los alcanzables individualmente. Esta sinergia no solo optimiza recursos y tiempo, sino que también fomenta la creatividad y la resolución efectiva de problemas (45).

Además, el trabajo colaborativo promueve un ambiente de apoyo mutuo, mejora la comunicación, y facilita el aprendizaje continuo entre colegas. La responsabilidad compartida hacia objetivos comunes incrementa el compromiso y la satisfacción laboral, mientras que la exposición a diferentes perspectivas desarrolla la flexibilidad y las habilidades de resolución de conflictos. En conjunto, estos beneficios del trabajo en equipo contribuyen significativamente a un desempeño laboral más robusto y a un ambiente de trabajo más dinámico y adaptable (46).

En un entorno de atención de emergencia, el trabajo en equipo es vital para asegurar una atención rápida y coordinada a los pacientes. El trabajo en equipo efectivo mejora la comunicación, reduce los errores médicos y aumenta la satisfacción del personal. La cooperación y la sinergia entre los miembros del equipo son fundamentales para afrontar situaciones de alta presión y garantizar resultados positivos para los pacientes (46).

Compromiso

El compromiso se refiere al grado de identificación y vinculación del empleado con la organización y sus objetivos. Dentro del modelo tridimensional del compromiso organizacional que incluye: compromiso afectivo, que se consolida con la identificación emocional con la organización, compromiso de continuidad, la cual hace referencia a la percepción de los costos asociados con dejar la organización; y compromiso normativo que destaca el sentido de obligación hacia la organización (47).

Por otro lado, el compromiso es un factor esencial en el desempeño laboral, actuando como catalizador de la productividad y la calidad del trabajo. Los empleados comprometidos muestran una motivación intrínseca que los impulsa a superar expectativas, proponer ideas innovadoras y mantener un alto nivel de atención al detalle. Este compromiso no solo mejora el rendimiento individual, sino que también contribuye a un clima laboral positivo, fomenta la retención de talento y promueve una mayor alineación con los objetivos organizacionales (47).

Además, el compromiso fortalece la resiliencia ante los desafíos, estimula el desarrollo profesional continuo y convierte a los empleados en valiosos embajadores de la empresa. En última instancia, el compromiso en el ámbito laboral se traduce en un desempeño más consistente, creativo y orientado a resultados, beneficiando tanto al individuo como a la organización en su conjunto (48).

El compromiso laboral es un predictor clave del desempeño, ya que los empleados comprometidos tienden a mostrar mayor dedicación, iniciativa y deseo de contribuir al éxito de la organización. En el caso de las enfermeras de emergencia, un alto nivel de compromiso está asociado con una mayor retención del personal, mejor calidad en la atención al paciente y una cultura organizacional más fuerte (48).

Área de emergencia

El área o servicio de emergencia en un hospital, según lo establecido por el MINSA, se conceptualiza como una unidad orgánica o funcional crucial en establecimientos de salud de diversos niveles de complejidad. Su misión fundamental es proporcionar atención médico-quirúrgica de emergencia de manera oportuna y continua, operando las 24 horas del día, todos los días del año. Este servicio está diseñado para atender a todas las personas cuya vida o salud se encuentre en una situación de emergencia, requiriendo una intervención inmediata para estabilizar, tratar o derivar al paciente según la gravedad de su condición (49).

La capacidad resolutive del servicio de emergencia varía según el nivel de complejidad del hospital, permitiendo abordar diferentes categorías de daños. Para cumplir con su función, cuenta con personal especializado y equipamiento adecuado para la atención de emergencias. Una característica distintiva es su capacidad para activar y coordinar con otros servicios del hospital según las necesidades específicas de cada paciente, asegurando una atención integral y eficiente. Este enfoque holístico y la disponibilidad permanente hacen del servicio de emergencia un componente esencial en el sistema de salud peruano, jugando un papel crítico en la preservación de la vida y la salud de la población en situaciones de urgencia médica (50).

2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital San José de Chincha 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital San José de Chíncha 2024.

2.3.2. Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según su dimensión física y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024.

HE2: Existe relación significativa existe entre el nivel de estrés según su dimensión psicológica y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024.

HE3: Existe relación significativa existe entre el nivel de estrés según su dimensión social y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chíncha 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio se basa en el método hipotético deductivo, el cual implica la formulación de una hipótesis basada en datos relevantes o evidencia recopilada. A partir de esta hipótesis, se realizan deducciones lógicas que permiten hacer predicciones específicas que pueden ser sometidas a pruebas o comprobación. Este enfoque busca validar o refutar la hipótesis inicial a través de la observación y la recolección de datos empíricos, lo que contribuye a la comprensión y el avance del conocimiento en el campo de estudio (51).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, como lo indica Hernández, et al. (51). Este enfoque implica la medición y cuantificación de la variable de interés, lo que permite obtener resultados expresados de manera numérica y representarlos mediante tablas y gráficos. La investigación se centra en recopilar datos cuantitativos que puedan ser analizados estadísticamente para identificar patrones, tendencias o relaciones entre variables, lo que contribuye a una comprensión más objetiva y precisa del fenómeno investigado.

3.3. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada; es prospectivo porque, de acuerdo al tiempo establecido para la realización del estudio la ejecución se hace en un tiempo determinado hacia adelante; asimismo, el estudio tendrá corte transversal, puesto que el recojo de datos se hará en una sola oportunidad haciendo un corte en el tiempo establecido (52).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño del estudio se ajusta al paradigma no experimental, donde el investigador adopta un papel de observador, absteniéndose de intervenir o alterar las variables bajo estudio. La estrategia metodológica empleada corresponde a un diseño transversal, caracterizado por la obtención de datos en un único punto temporal. Asimismo, el estudio se clasifica como correlacional, pues su objetivo es identificar y analizar las posibles conexiones o asociaciones entre las variables de interés, sin ejercer control o manipulación sobre ellas (52).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 86 participantes trabajadores que forman parte del personal de enfermería conformado por 45 enfermeras y 41 técnicos de enfermería que laboran en el servicio de emergencia en el Hospital San José de Chincha.

Para el estudio se tomará en cuenta la población completa, determinada como población muestral conformada por la totalidad del personal de enfermería, considerando los criterios siguientes:

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que laboran en el área de emergencia del hospital San José de Chincha
- Personal de enfermería que tenga laborando al menos un año en el área de emergencia.
- Personal de enfermería que firmen el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que no respondan los instrumentos en su totalidad.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: **Nivel de estrés**

Variable 2: **Desempeño laboral**

		Stress Scale (NSS)”	Social	Deficiencia de recursos Sobrecarga laboral Ausencia de protocolos de atención		
V2: Desempeño laboral	Es la habilidad para desempeñar sus funciones y obligaciones de manera efectiva y eficiente. Este concepto incluye diversos elementos, como la calidad del servicio prestado, la competencia	Se define como la capacidad que permite el desarrollo de funciones y roles en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia de un hospital público de Chincha, el cual será identificado	Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo	Cumplimiento de estándares Satisfacción del paciente Cumplimiento de plazos Toma de decisiones informadas Cumplimiento de tareas Comunicación efectiva	Ordinal	Deficiente [0 - 72]; Regular [73 - 114]; Eficiente [115 - 155]

técnica, la destreza en la comunicación y la capacidad para colaborar en equipo.	a través de un cuestionario.	Compromiso	Participación en actividades de equipo Asistencia y puntualidad Lealtad organizacional Proactividad.
---	---------------------------------	------------	---

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se considerará la técnica la encuesta para ambas variables. Dicha técnica, según Hernández y Mendoza (58), se trata de un método para recopilar información al formular preguntas estandarizadas a un grupo específico. Este método busca obtener datos sobre opiniones, actitudes o comportamientos relevantes para la investigación.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Primera variable: Validación

Para la primera variable: Nivel de estrés se tomará en cuenta un cuestionario denominado “Escala de Estrés de Enfermería” (Nurse Stress Scale, NSS) de Gray-Toft y Anderson, creada en 1981 (53). Esta escala consta de 34 ítems divididos en tres dimensiones: física (4 ítems), psicológica (20 ítems) y social (10 ítems). Las respuestas se registran en una escala Likert con las opciones: nunca, a veces, frecuentemente y muy frecuentemente, asignando valores de 0 a 3.

Posteriormente, en 1998, Más y Escriba (54), elaboraron una versión en español de la escala en Valencia, España, la cual es utilizada en países latinoamericanos como Perú. Esta versión consta de tres dimensiones, distribuidas de la siguiente manera:

- Física (11 ítems): 3, 6, 8, 11, 12, 20, 21, 27, 28, 30, 34
- Psicológica (13 ítems): 1, 4, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 25, 32, 33
- Social (10 ítems): 2, 5, 7, 9, 13, 22, 24, 26, 29, 31

Los valores finales de estrés se clasifican de la siguiente manera:

- Bajo: 0 a 42 puntos

- Medio: 43 a 74 puntos
- Alto: 75 a 102 puntos

Segunda variable: Desempeño laboral

Se hará uso de un cuestionario validado por Llagas (55) quien desarrolló un cuestionario a partir del instrumento propuesto por el Ministerio de Salud, consta de 31 preguntas en escala de Likert, estableciendo una versión organizada en cuatro dimensiones: Calidad del trabajo que consta de 11 ítems;

Valores finales: Deficiente [0 - 17]; Regular [18 - 36]; Eficiente [37 - 55]

La segunda dimensión corresponde a Responsabilidad y consta de 6 ítems.

Valores finales: Deficiente [0 - 9]; Regular [10 - 19]; Eficiente [20 - 30]

Tercera dimensión: Trabajo en equipo, consta de 9 ítems

Valores finales: Deficiente [0 - 14]; Regular [15 - 30]; Eficiente [31 - 45]

Cuarta dimensión: Compromiso, consta de 5 ítems.

Valores finales: Deficiente [0 - 7]; Regular [8 - 16]; Eficiente [17 - 25]

De forma global, la medición de la variable corresponde a:

Valores finales: Deficiente [0 - 72]; Regular [73 - 114]; Eficiente [115 - 155]

3.7.3. Validación

Validación de la escala de estrés

La validez del instrumento fue demostrada en el estudio de Preciado et al. (56), en su artículo denominado "Análisis de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería", donde se obtuvo un índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de 0.84, indicando una alta validez de constructo.

La validación del cuestionario de desempeño laboral fue realizado por Llagas (55), mediante juicio de expertos, obteniendo valores válidos. Posteriormente fue usado en investigaciones posteriores como el de Meza y Guillén (18) en el 2022, quienes consolidaron su validación.

Confiabilidad

La confiabilidad se demostró a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, que alcanzó un valor de 0.87 alcanzando un valor de nivel alto.

De la misma forma, el cuestionario de desempeño laboral en enfermeras fue determinado por el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.94

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se llevará a cabo un proceso de procesamiento de datos que involucra la creación de una tabla matriz para ordenar la información recopilada, la cual estará codificada previamente para su cuantificación. Esta base de datos se utilizará para generar tablas y gráficos que formarán parte de los resultados, permitiendo así abordar los objetivos del estudio. La creación inicial de la base de datos se realizará utilizando Excel 2019. Posteriormente, se empleará el software estadístico SPSS v. 26 para llevar a cabo análisis de tablas de contingencia y explorar las relaciones entre las variables. Se utilizarán pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas para evaluar las hipótesis planteadas, dependiendo de la normalidad de los datos obtenidos. Una vez verificada la normalidad, se procederá a contrastar las hipótesis utilizando la Correlación de Pearson.

3.9. Aspectos éticos

El proyecto de investigación se presentará al Comité de Ética Institucional para su aprobación, para luego gestionar los permisos correspondientes en la institución

pública incluida en el estudio y realizar el trabajo de campo que permita dar los resultados y realizar el informe correspondiente de la ejecución. Además, se respetará cada uno de los principios de la investigación en seres humanos, como el principio de **autonomía** se refiere al respeto por la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas sobre su participación en el estudio. En este caso, es crucial asegurar que el personal de enfermería del área de emergencia sea plenamente informado sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios del estudio antes de solicitar su consentimiento. Esto implica proporcionar una explicación clara y comprensible de la investigación, permitiendo que los participantes tomen una decisión libre y sin coerción. Además, se debe respetar su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, sin sufrir ninguna repercusión negativa en su entorno laboral.

El principio de **beneficencia** implica que los investigadores deben procurar maximizar los beneficios y minimizar los riesgos para los participantes. En este contexto, el estudio debe estar diseñado de manera que el personal de enfermería pueda beneficiarse de los hallazgos, ya sea a través de mejoras en su entorno laboral, en la calidad de su trabajo o en su bienestar emocional y profesional. Además, es importante que el diseño del estudio minimice cualquier posible inconveniente o carga adicional para los participantes, especialmente considerando que el personal de enfermería de emergencia ya trabaja en un ambiente de alta presión.

El principio de **no maleficencia** exige que los investigadores eviten causar daño a los participantes. Dado que el personal de enfermería de emergencia opera en un entorno ya estresante, es fundamental que el estudio no agregue más estrés o riesgo a su salud física o mental. Esto incluye garantizar que la participación en el estudio no interfiera con sus responsabilidades laborales ni los exponga a situaciones

que puedan comprometer su seguridad o bienestar. Además, cualquier información sensible que se obtenga durante el estudio debe ser manejada con el más alto nivel de confidencialidad para proteger la privacidad y los intereses de los participantes.

El principio de **justicia** se refiere a la distribución equitativa de los beneficios y cargas del estudio entre los participantes. En este caso, es importante asegurar que todo el personal de enfermería del área de emergencia tenga la misma oportunidad de participar en el estudio, sin ningún tipo de discriminación o favoritismo.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	2024					
	J	A	S	O	N	D
Elección del problema a investigar	■					
Búsqueda de bibliografía	■	■	■	■	■	
Planteamiento del problema y/o situación problemática		■				
Formulación del problema		■	■			
Objetivos de la investigación		■	■			
Justificación de la investigación			■			
Revisión bibliográfica			■			
Marco teórico			■			
Formulación de hipótesis			■	■		
Método, enfoque, tipo y diseño				■		
Operacionalización de las variables				■		
Matriz de Consistencia				■	■	
Población y muestra					■	
Técnica de recolección de datos					■	
Validación y Confiabilidad					■	
Procesamiento de datos					■	
Aspectos Administrativos					■	
Redacción del informe						■
Sustentación						■

4.2. Presupuesto

	REC. HUMANOS	Unidades	S/.
HUMANOS	Asesor estadístico	1	1000.00
	Asesores externos	1	500.00
	Apoyo técnico	1	300.00
MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Libros de consulta	1	100.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresiones	500	500.00
	Fotocopias	250	100.00
	USB	1	30.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Lapiceros	50	50.00
	Hojas Bond	100	20.00
	Mascarillas	100	20.00
	Mandilones	5	50.00
	Portafolios	1	50.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Internet		500.00
	Telefonía		100.00
	Viáticos		500.00
Total			3820.00
Imprevistos			300.00
TOTAL			S/. 4120.00
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado por el investigador		

Referencias bibliográficas

1. Organización Internacional del Trabajo. La OMS y OIT piden nuevas medidas para abordar la salud mental en el trabajo. [Internet]. Ginebra: OIT; 2022. [Consultado 8 de octubre 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
2. Organización Mundial de la salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [Consultado 4 de noviembre 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Almutairi AF, Hamdan NA, Altheyabi S, Alsaeed EA, Alammari FS, BaniMustafa A. La prevalencia y los factores asociados del estrés ocupacional en los proveedores de atención médica en Arabia Saudita. *Int J Gen Med* [Internet]. 2024 [Consultado 3 de junio 2024];17: 809-816. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/IJGM.S446410>
4. García-Tudela Á, Simonelli-Muñoz A, Rivera-Caravaca JM, Fortea MI, Simón-Sánchez L, González-Moro M, et al. Stress in Emergency Healthcare Professionals: The Stress Factors and Manifestations Scale. *International journal of environmental research and public health* [Internet]. 2023 [Consultado 9 de julio 2024]; 19(7): 4342. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19074342>
5. Ibrahim M. Estrés laboral y desempeño laboral entre el personal de enfermería. *Mansoura Nursing Journal* [Internet]. 2023 [Consultado 4 de junio 2024], 10(2): 149-160. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/374114294_Work_Related_Stress_and_Job_Performance_among_Staff_Nurses_Introduction
6. Cano-García M, Ruiz-Blandón DA, Vergara-Velez I, Chaverra-Gil LC. Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Cienc. enferm* [Internet]. 2023 [citado 12 de junio 2024]; 29: 31. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532023000100223&lng=es
7. Lino T, Pisco E, Delvalle G, Chacay A. *Salud y Vida* [Internet]. 2023 [Consultado 8 de junio 2024]; 6(10): 33-41. Disponible en: <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/saludyvida/article/view/1403>
8. MINSA. Modelo de cuidado integral de salud por curso de vida para la persona, familia y comunidad. [Internet]. Lima: MINSA; 2020. [Consultado 8 de junio 2024].

Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1865066/5261.pdf?v=1620102921>

9. Correa W. Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2023 [Consultado 7 de junio 2024]; 4(2): 3358. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.840>
10. Montenegro DN, Ramírez G, Troya D. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *Revista Investigación y Negocios* [Internet]. 2023 [Consultado 8 de junio 2024]; 16(28): 50-57. Disponible en: <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
11. Dominic OI, Muritala T, Wetsi S, Gambo N. Workplace Stress and Nurses' Performance of Public Hospitals in Federal Capital Territory, Nigeria, *European Journal of Business and Innovation Research* [Internet]. 2024 [Consultado 8 de julio 2024]; 12(4): 7-33. Disponible en: <https://ejournals.org/ejbir/wp-content/uploads/sites/20/2024/06/Workplace-Stres.pdf>
12. Ibrahim M, Zakaria A, Abdel A. Work related stress and job performance among staff nurses. *Maansoura Nursing Journal* [Internet]. 2023 [Accessed: 2024, jun 4]; 10(2): 149-160. Disponible en: https://mni.journals.ekb.eg/article_340376_b3d67a69ba4856acb67c7745c834f501.pdf
13. Alayoubi M, Arekat Z, Shoubak M, Abu-Naser S. The impact of work stress on job performance among nursing staff in al-Awda hospital. *Scienco Foundation of Management* [Internet]. 2022 [Consultado 8 de julio 2024]; 14(2): 89-110. Disponible en: <https://intapi.scienco.com/pdf/10.2478/fman-2022-0006>
14. Choi E-M, Bae SH. Nursing Performance, Compassion Fatigue, and Job Stress in Emergency Room Nurses. *Journal of muscle and joint health* [Internet]. 2021 [Accessed July 5, 2024]; 27(1): 41–9. Disponible en: <https://koreascience.kr/article/JAKO202013562119263.page>
15. Marcatoma Robles L, Arévalo Marcos R. Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023: Level of stress and anxiety in nursing professionals who work in highly complex areas of a Hospital in Lima. *LATAM* [Internet]. 14 de

- octubre de 2023 [citado 11 de julio de 2024];4(4):631–643. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1245>
16. Ramírez H. estrés laboral y el rendimiento de enfermeros en el servicio de emergencias del Hospital Regional II-2-Tumbes. [Tesis de titulación] Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2022. disponible en. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8511?show=full>
 17. Pumapillo R. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo. [Tesis de titulación]. Arequipa: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106543/Pumapillo_LR-SD.pdf?sequence=1
 18. Meza L, Guillén A. Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche, Arequipa. [Tesis de titulación]. Arequipa: Universidad Católica Santa María; 2022. Disponible en. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/41d64f1a-a930-460e-be90-f6149f3eaceb>
 19. Jiaru J, Yanxue Z, Wennv H. Incidence of stress among emergency nurses: A systematic review and meta-analysis. *Medicine (Baltimore)* [Internet]. 2023 Jan [Accessed.2024, Jul 4]; 102(4): e31963. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9875949/>
 20. García-Tudela Á, Simonelli-Muñoz AJ, Rivera-Caravaca JM, Fortea MI, Simón-Sánchez L, González-Moro M, et al. Stress in Emergency Healthcare Professionals: The Stress Factors and Manifestations Scale. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 Apr [Consultado 9 de julio 2024]; 5;19(7): 4342. Disponible en. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8998299/>
 21. Bardhan R, Byrd T. Psychosocial Work Stress and Occupational Stressors in Emergency Medical Services. *Healthcare (Basel)*. 2023 Mar [Accessed on 2024, jul 2]; 11(7): 976. Available in: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10093884/>
 22. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. Ginebra: OMS; 2023. [Consultado 9 de julio 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

23. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Salud Barranquilla [Internet]. 2019 Apr [cited 2024 Aug 11]; 35(1):156-184. Disponible en: http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
24. Charzyńska E, Habibi A, Mozaffari N. Patrones de estrés laboral y sus predictores entre enfermeras de servicios de urgencias y personal de servicios médicos de urgencias en tiempos de crisis: un análisis de perfil latente. BMC Nurs [Internet]. 2023 [Consultado 8 de julio 2024]; 22: 98. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01241-9>
25. Odonkor ST, Adams S. Predictores del estrés y factores asociados entre los trabajadores sanitarios del oeste de Ghana. Heliyon [Internet]. 2021[Consultado 8 de julio 2024]; 7(6): e07223. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07223>
26. Wolf LA, Delao AM, Perhats C, Clark PR, Edwards C, Frankenberger WD. Traumatic stress in emergency nurses: Does your work environment feel like a war zone? Int Emerg Nurs [Internet]. 2020 Sep [Accessed 2024, Jul 9]; 52:100895. Available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32795958/>
27. Cortés P, Bedolla M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Revista de investigación Latinoamericana en competitividad organizacional RILCO [Internet]. 2020 [Consultado 9 de julio 2024]; 2(7): 3-8. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>
28. Romero E, Young J, Salado-Castillo R. Fisiología del estrés y su integración al sistema nervioso y endocrino. Rev Méd Cient [Internet]. 2019 [citado 11 de julio 2024]; 32(1): 61-70. Disponible en: <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/535>
29. Cano-García M, Ruiz-Blandòn DA, Vergara-Velez I, Chaverra-Gil L. Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. Cienc. enferm. [Internet]. 2023 [citado 2024 Jul 11]; 29: 31. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532023000100223&lng=es
30. Brito-Ortíz JF, Juárez-García A, Nava-Gómez M, Castillo-Pérez J, Brito-Nava E.. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2019 Jun [Citado 12 de julio

- 2024]; 16(2): 138-148. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138&lng=es
31. Torres FG, Irigoyen V, Moreno P, Ruilova A, Casares T, Mendoza M. Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Rev Virtual Soc Paraguaya Med Interna* [Internet]. 2021 [citado 23 nov 2023]; 8(1): 126-36. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
 32. Okuhara M, Sato K, Kodama Y. The nurses' occupational stress components and outcomes, findings from an integrative review. *Nurs Open* [Internet]. 2021 Sep [Accessed: 2024, jul 9]; (5):2153-2174. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8363363/>
 33. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2 de agosto 2024]; 17(50):304-324. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es
 34. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2022 Mar [Accessed: 2024, jul 9]; 21(1): 75. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8968092/>
 35. Lim JY, Kim GM, Kim EJ. Factors Associated with Job Stress among Hospital Nurses: A Meta-Correlation Analysis. *Int J Environ Res Public Health.* 2022 May 10;19(10):5792. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9140361/>
 36. Rodríguez J. Cuidados de enfermería basados en evidencia y modelo de Betty Neuman, para controlar estresores del entorno que pueden ocasionar delirium en unidad de cuidados intensivos. *Ene.* [Internet]. 2019 [citado 2 de julio 2024]; 13(4): 13412. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000400011&lng=e
 37. Raile M. *Modelos y teorías de enfermería*. 11va ed Madrid: Elsevier; 2022.

38. Mendoza J, Arriola C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2022 [Consultado 9 de junio 2024]; 6(4): 6057-6073. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
39. Afshari A, Borzou SR, Shamsaei F, Mohammadi E, Tapak L. Perceived occupational stressors among emergency medical service providers: A qualitative study. *BMC Emerg. Med* [Internet]. 2021 [Accessed 2024, jul 6]; 21: 35. Available in: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10093884/>
40. Barradas M, Rodríguez J, Maya I. Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI* [Internet]. 2021 [Consultado 8 de julio 2024]; 10(28): 28. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/637968301002.pdf>
41. Fuentes D, Chapis E, Chapis E. Administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad* [Internet]. 2019[Consultado 9 de junio 2024]; 9(2): 313-318. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n3/2218-3620-rus-11-03-186.pdf>
42. Parra D, Jaimes S, Peñaloza J, Cárdenas MV, Rey N, Díaz H, et al. Responsabilidades éticas en la práctica de enfermería en instituciones de alta complejidad. *Rev Cuid* [Internet]. 2019 Dec [citado 12 de julio 2024]; 10(3): e662. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000300203&lng=en
43. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao. *Archivos de Medicina (Col)* [Internet]. 2020 [Consultado 4 de julio 2024], 20(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
44. Oliva A, Vergaz J, Sánchez L, Sánchez M. La responsabilidad en el ejercicio de la profesión enfermera. Una experiencia de formación. *RIDEC* [Internet] 2020 [Consultado 9 de julio 2024]; 13(2):82-92. Disponible en: <https://www.enfermeriacomunitaria.org/web/index.php/ridec/290-ridec-2020-volumen-13-numero-2/2533-originales-7-la-responsabilidad-en-el-ejercicio-de-la-profesion-enfermera-una-experiencia-de-formacion>
45. Paravic T, Lagos ME. Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2021 [citado 12 de julio 2024]; 27: 41. Disponible en:

- http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100402&lng=es
46. Cervantes G, Muñoz G, Inda AD. El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios* [Internet]. 2020 [citado 16 jul 2021];41(14): 59-71. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
 47. Contreras RM, Cuba JM. Compromiso en el cuidado de enfermería. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2022 Jun [citado 23 de junio 2024]; 38(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012&lng=es
 48. Vásquez MP, Inostroza R, Acosta H. Universidad de Talca Liderazgo Transformacional: su Impacto en la Confianza Organizacional, Work Engagement Y Desempeño Laboral. *Trabajadores Millennials* [Internet]. 2019 [Consultado 8 de julio 2024]; 7(2): 98-104. Disponible en: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/55066>
 49. Ministerio de Salud. Atención de emergencia. [Internet]. Lima: MINSA; 2024. [Consultado 9 de julio 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/41721-atenciones-de-emergencia>
 50. Vasquez R, Luna C, Ramos C. El triage hospitalario en los servicios de emergencia. *Revv Fac Med Hum* [Internet]. 2029 [Consultado 9 de julio 2024]; 19(1): 90-100. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/02/1049851/1797-texto-del-articulo-4048-3-10-20190220.pdf>
 51. Hernández R, Fernández C, Collado M. *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: McGraw-Hill; 2014.
 52. Hernández R, Mendoza P. *Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. 8va ed. McGraw-Hill: México: 2018.
 53. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *J Behav Assess* 1981; 3 (1): 1 I-23.
 54. Más R, Escriba V. La versión castellana de la escala "The nursing stress scale". Proceso de adaptación transcultural. *Rev Exp Salud Pública* [Internet]. 1998 [Consultado 3 agosto 2024]; 72(6): 529-538. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL72/72_6_529.pdf

55. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. [Tesis de titulación]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8660>
56. Preciado M, Ambriz A, Chávez G. Análisis de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. RICS [Internet]. 2016 [Consultado 9 de julio 2024]. 5(10): 12-29. Disponible en: <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35>

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación: “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia de un Hospital Público de Chíncha 2024”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia de un Hospital Público de Chíncha 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia de un Hospital Público de Chíncha 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital San José de Chíncha 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de</p>	<p>Variable 1: Nivel de estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Física</p> <p>Psicológica</p> <p>Social</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Método</p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Población: 86 integrantes del personal de enfermería</p> <p>Muestra: 86 (población muestral)</p>

		enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital San José de Chincha 2024.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Desempeño laboral
PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión física y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chincha 2024?	OE1: Especificar la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión física y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chincha 2024.	HE1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según su dimensión física y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chincha 2024.	Dimensiones: Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso
PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión física y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chincha 2024?	OE2: Establecer la relación que existe entre el nivel de estrés según su dimensión psicológica y el	HE2: Existe relación significativa existe entre el nivel de estrés según su dimensión psicológica y el	

según su dimensión psicológica y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencias de un Hospital Público de Chincha 2024.

Hospital Público de Chincha 2024. **HE3:** Existe relación

Chincha 2024? **OE3:** Identificar la significativa existe entre

PE3: ¿Cuál es la relación que existe el nivel de estrés según

relación que existe entre el nivel de estrés su dimensión social y el

entre el nivel de estrés según su dimensión desempeño laboral del

según su dimensión social y el desempeño personal de enfermería

social y el desempeño laboral del personal de que labora en el área de

laboral del personal de enfermería que labora emergencias de un

enfermería que labora en el área de Hospital Público de

en el servicio de emergencias de un Chincha 2024.

emergencias de un Hospital Público de

Hospital Público de Chincha 2024.

Chincha 2024?

Anexo 2: Instrumentos

Nivel de estrés

Presentación: Estimada (o) reciba un cordial saludo, mi nombre es Jhilson Pérez Guerra, estoy realizando una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia de un hospital público de Chincha 2024. Para ello lo(a) invito a participar resolviendo estos cuestionarios con toda sinceridad, no hay respuestas correctas e incorrectas, solo se pretende identificar la situación en este momento.

I. Datos generales

1. Edad: _____

2. Sexo: _____

3. Tiempo de Servicio (años): _____

4. Estado civil:

a. Soltera(o) b. Casada (o) c. Conviviente d. Separada (o)

Instrucciones: Considere la frecuencia señalada en la presentación de las manifestaciones o respuestas propias del estrés, marcando con un aspa dentro del recuadro según su experiencia:

Afirmaciones	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2. Recibir críticas de un médico				
3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5. Problemas con un supervisor				
6. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				

7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas.				
8. La muerte de un paciente				
9. Problemas con uno o varios médicos				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros ((enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21. Ver a un paciente sufrir				
22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				

23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24. Recibir críticas de un supervisor				
25. Personal y turno imprevisible				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31. El médico no está presente en una urgencia médica				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Dimensión física: ítems: 3, 6, 8, 11, 12, 20, 21, 27, 28, 30, 34

Dimensión psicológica: 13 ítems: 1, 4, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 25, 32, 33.

Dimensión social: 10 ítems: 2, 5, 7, 9, 13, 22, 24, 26, 29, 31

Instrumento 2
DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Considerar la leyenda para responder el cuestionario:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES / ENUNCIADOS	Escala				
		1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplicanuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					

13	Mantiene a su superior informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					
22	Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						

27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 3. Formato de Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Jhilson Pérez Guerra

Título del proyecto: “Nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en el área de emergencia de un hospital público de Chincha 2024”

Propósito del estudio: Investigación desarrollada por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, en segunda especialidad. El propósito del estudio radica en determinar la relación entre el Nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en el área de emergencia de un hospital público de Chincha 2024, cuyos resultados servirán de base para plantear mejoras que incluyan el desarrollo de intervenciones y políticas para mitigar el estrés laboral, mejorar el bienestar de las enfermeras y, por ende, la calidad de la atención que brindan.

Beneficios por participar: tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le pueda ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Riesgos: Ninguno, solo se les pedirá responder el cuestionario.

Beneficios: No habrá beneficio remunerativo

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida, solo el investigador puede conocer y manipular los datos recolectados. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados. Asimismo, si usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho. De la misma forma, puede realizar las preguntas adicionales a manera de consulta durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, dirigiéndose directamente al investigador. Si tuviese alguna duda respecto a sus derechos como voluntario, puede realizar la consulta directamente al **Comité de ética**, o

si piensa que sus derechos han sido vulnerados, dirigiéndose al presidente del comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, correo electrónico.

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI	
N.º de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombres y apellidos del investigador	Firma
N.º de DNI	
N.º de teléfono móvil	
Nombres y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N.º de DNI	
N.º de teléfono	

Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma y huella digital
Nombres y apellidos:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, Agosto del 2024

● 8% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 8% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.utn.edu.ec Internet	<1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.ucsm.edu.pe Internet	<1%
9	repositorio.unprg.edu.pe Internet	<1%