



Universidad  
Norbert Wiener

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

**Trabajo Académico**

Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de  
emergencia de un hospital del Callao, 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Neciosup Dios, Joysy Lisbeth

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-6395-7566>

**Asesora:** Mg. Del Carpio Florez, Sofia

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3513-8782>

**Lima – Perú**

**2026**

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

Yo, Neciosup Dios, Joysy Lisbeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025", Asesorado por la Docente Mg. Del Carpio Florez, Sofia, DNI N° 08442934, ORCID <https://orcid.org/000-0003-3513-8782>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código 14912:584450330, 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.



.....  
 Nombres y apellidos: Joysy Llisbeth Neciosup Dios


DNI: 45750863



.....  
 Mg. Sofia Del Carpio Flórez

DNI:08442934

Lima, 21 de abril del2026

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> <small>REVISIÓN: 01</small>	<b>FECHA: 26/08/2024</b>

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

**Sustento metodológico del 7% de datos primarios**

El proyecto fue sometido al software antiplagio Turnitin, obteniéndose un 18% de coincidencia total. De este porcentaje, el 7% corresponde a coincidencias derivadas de datos primarios. Dichas coincidencias se relacionan con elementos estructurales del documento, como la carátula, el índice, la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis y el presupuesto. Estas se consideran parte del sustento metodológico y no constituyen plagio, dado que responden a formatos, definiciones y estructuras propias del proceso de investigación.

Atentamente

Mg. Sofia Del Carpio Florez

## **DEDICATORIA**

Brindo este estudio con mucho cariño a Dios, por ser mi fortaleza interna que me motiva día a día; a mi familia por la comprensión y soporte en los momentos de flaqueza; a los docentes por su guía en el sendero del conocimiento.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad, por brindarme los conocimientos, valores y experiencias que fortalecieron mi desarrollo profesional.

A los docentes, por su compromiso y orientación constante durante este proceso de aprendizaje.

A mi asesora, por su guía, paciencia y valiosas recomendaciones que hicieron posible la culminación de este trabajo académico.

**Asesora: Del Carpio Florez, Sofia**

**Código de ORCID: <https://orcid.org/000-0003-3513-8782>**

**JURADO**

**Presidente** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban  
**Secretario** : Mg. Barreda Paredes, Ruby Ines  
**Vocal** : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivo específicos .....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica .....	5
1.4.2. Metodológica .....	5
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal .....	6
1.5.2. Espacial .....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis .....	7

<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Bases teóricas .....	13
2.3. Formulación de hipótesis .....	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas.....	21
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	<b>23</b>
3.1. Método de la investigación .....	23
3.2. Enfoque de la investigación .....	23
3.3. Tipo de investigación .....	23
3.4. Diseño de la investigación.....	23
3.5. Población, muestra y muestreo.....	24
3.6. Variables y Operacionalización .....	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1. Técnica.....	29
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	29
3.7.3. Validación .....	30
3.7.4. Confiabilidad.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	30
3.9. Aspectos éticos.....	31
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	<b>32</b>
4.1. Cronograma de actividades .....	32
4.2. Presupuesto.....	33
<b>5. REFERENCIAS</b> .....	<b>34</b>

<b>ANEXOS</b> .....	<b>46</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	47
Anexo 2: Instrumentos .....	50
Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	55
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

**Introducción:** en el entorno laboral constituye un factor crítico que compromete el bienestar del personal asistencial, donde el área de enfermería es una de las más afectadas. Este fenómeno suele manifestarse en altos niveles de cansancio emocional, lo cual trasciende en el rendimiento profesional y en la calidad de la atención otorgada. **Objetivo:** determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao. **Método:** el estudio se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, de carácter aplicado, con un diseño no experimental y de corte transversal, sustentado en el método hipotético-deductivo. La población de estudio estará integrada por 32 licenciados en enfermería que se desempeñan en el área de emergencia del Centro Médico Naval. Para la recolección de información se empleará un cuestionario sobre estrés laboral compuesto por 34 ítems, cuya alfa de Cronbach reporta 0.876, así como una guía de observación de 8 ítems con una confiabilidad de 0.898, lo que valida su consistencia. Los resultados serán procesados con apoyo de los programas SPSS versión 24.0 y Excel, permitiendo representar la información mediante cuadros y gráficos. Dicho tratamiento facilitará la interpretación global de los hallazgos y la formulación de conclusiones y propuestas.

**Palabras clave:** estrés, desempeño laboral, enfermero, emergencias.

## ABSTRACT

**Introduction:** In the workplace, stress is a critical factor that compromises the health of healthcare personnel, with nursing being one of the most affected areas. This phenomenon often manifests as high levels of emotional fatigue, which negatively affects professional performance and the quality of care provided. **Objective:** To determine the relationship between stress and the job performance of nursing professionals in the emergency department of a hospital in Callao. **Method:** The study will be conducted under a quantitative approach, applied in nature, with a non-experimental and cross-sectional design, based on the hypothetical-deductive method. The study population will consist of 32 registered nurses working in the emergency area of the Naval Medical Center. For data collection, a stress questionnaire comprising 34 items will be used, with a Cronbach's alpha of 0.876, as well as an observation guide of 8 items with a reliability of 0.898, confirming its consistency. **Data Analysis:** The results will be processed using SPSS version 24.0 and Excel, allowing the information to be represented through tables and charts. This analysis will facilitate a comprehensive interpretation of the findings and the development of conclusions and recommendations.

**Keywords:** stress, job performance, nurse, emergency.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1.Planteamiento del problema

En el mundo, el estrés derivado del trabajo constituye actualmente una de las principales problemáticas de salud ocupacional. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) lo reconoce como una epidemia silenciosa que afecta el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, especialmente en contextos de alta demanda asistencial. Se estima que más del 60 % de los profesionales sanitarios en el mundo reportan síntomas compatibles con estrés crónico, afectando su rendimiento e incrementa la probabilidad de equivocaciones en la atención de los pacientes (1).

Particularmente en enfermería. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), más del 30 % de los profesionales reportaron síntomas de estrés significativo, lo que incide directamente en su desempeño y en la calidad del servicio que brindan (2).

Investigaciones internacionales reafirman esta problemática. En Europa (2022) en los Países Bajos, un estudio con 701 enfermeras de salas de emergencia encontró que los factores laborales como demandas de tiempo de trabajo ( $p<0.01$ ) e incidentes ( $p<0.001$ ) se asociaban significativamente con agotamiento emocional y con intención de rotación, documentando la prevalencia elevada de estrés entre enfermeras de emergencias, así como su impacto negativo en el desempeño profesional (3).

En China (2024), reportaron que el 48 % de enfermeras de emergencias presentaban estrés laboral alto, el cual se asoció significativamente con el 55% de enfermeras que presentaban síntomas depresivos (4).

En América Latina, la realidad no es diferente, en Brasil (2020), muestran que las enfermeras del servicio de emergencia móvil evidenciaron que 59% reportaban bajo control sobre sus tareas y 63% bajo apoyo social, los cuales tenían mayor riesgo de presentar niveles elevados de estrés, lo que afectaba su capacidad para resolver situaciones críticas con eficiencia (5).

En Ecuador en 2024, evidencian que los profesionales de enfermería de urgencias, tuvieron un agotamiento emocional generado por cargas laborales altas incluyendo turnos extensos, responsabilidad clínica intensa y falta de recursos, lo que afectó la concentración, la memoria y la seguridad en la atención al paciente, lo cual puede entenderse como disminución del desempeño en emergencias (6).

Por otra parte en 2024, el personal de enfermería de varios países (Argentina, Colombia, México, Ecuador, Panamá), con un 84 % reportó aumento en el estrés laboral, 81% mayor carga laboral, 51% incertidumbre laboral y que la carga de trabajo elevada se vinculaba con menores niveles de satisfacción y autopercepción de desempeño profesional disminuido (7).

A nivel nacional, en Puno (2021), identificaron una correlación negativa significativa entre ambas variables, indicando que, a mayor nivel de estrés percibido, menor es el desempeño laboral. Los resultados mostraron que más de la mitad del personal asistencial (50.67%) presentaban alto de estrés, asimismo, el 40% reflejó un nivel moderado y únicamente el 9.33% uno bajo (8).

En Huancayo (2023), afirman que los enfermeros del servicio de emergencia, el 58% mostró un nivel de estrés alto y 42% a nivel medio, mientras solo el 29% tiene buen desempeño laboral (9). Por otra parte, en Trujillo (2025), en el área de emergencia, los enfermeros se enfrentan constantemente a situaciones

de alta presión pues el 46% presento estrés a un nivel medio. En cuanto al desempeño, el 27% mostró un comportamiento laboral bueno (10).

En cuanto al Callao, en el 2022 que el 70% de los Licenciados de enfermería que se desempeñan en el área de emergencia de una clínica privada evidenciaron, en su mayoría, un nivel moderado de estrés. No obstante, el 76% de ellos logró mantener un desempeño laboral elevado, destacando principalmente por su capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, lo que sugiere que, en este contexto particular, el estrés percibido no influyó directamente en el rendimiento laboral (11).

De acuerdo con los hallazgos, los principales factores que originan el estrés derivado del trabajo en los licenciados de enfermería están relacionados con la excesiva carga asistencial, la falta de recursos humanos, la exigencia de tomar decisiones de manera inmediata. Estas circunstancias afectan tanto el bienestar físico como emocional del profesional, ocasionando disminución del desempeño, rotación del personal y fallos en la calidad del cuidado brindado (12).

En síntesis, aunque existen estudios a nivel internacional, nacional y regional que evidencian el efecto del estrés en el desempeño del personal de enfermería del área de emergencia, expuesto a alta demanda asistencial, escasez de personal y presión constante, en el Hospital del Callao las investigaciones son limitadas y carecen de un análisis reciente al 2025.

Por tanto, ante esta situación el presente estudio pretende determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia para formular estrategias de gestión y programas de intervención orientadas a optimizar el ambiente laboral, ayuden a mitigar el impacto del estrés y optimicen la calidad de la atención a los pacientes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?
- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?
- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente social del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.

### **1.3.2. Objetivo específicos**

- a) Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

- b) Identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.
- c) Identificar la relación entre la dimensión ambiente social del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

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

### **1.4.1. Teórica**

La justificación teórica se sustenta en marcos conceptuales propios de la enfermería que permiten comprender la relación entre el estrés y el desempeño laboral. La teoría de Imogene King señala que el logro de metas depende de la interacción eficaz entre el enfermero, el paciente y el entorno, siendo el manejo de tensiones un factor determinante en la calidad del cuidado. De igual manera, la teoría del Cuidado Humano de Jean Watson enfatiza que el bienestar emocional del enfermero es esencial para sostener una práctica humanizada. Estas perspectivas fundamentan la importancia de abordar el estrés en contextos de alta exigencia, como los servicios de emergencia, para garantizar un desempeño laboral eficiente y centrado en la persona.

### **1.4.2. Metodológica**

Radica en que el estudio se enmarca en el método científico de generación del conocimiento, lo que certifica objetividad y rigor en el análisis. Se adopta un enfoque cuantitativo que permite medir y relacionar de manera precisa las variables de estudio, aplicando un tipo de investigación correlacional que busca identificar la asociación existente

entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del licenciado de enfermería. El diseño es no experimental y de corte transversal, ya que el acopio de datos se realizará en un solo período y sin manipulación de las variables. Para ello se emplearán instrumentos estandarizados y validados que aseguren confiabilidad y validez en los resultados, contribuyendo a generar evidencia aplicable al contexto hospitalario.

### **1.4.3. Práctica**

Se centra en que la investigación permitirá identificar cómo el nivel de estrés transgrede en el desempeño laboral del licenciado de enfermería en el área de emergencia, aportando información útil para la toma de decisiones en la gestión hospitalaria. Los hallazgos servirán de base para diseñar estrategias de solución orientadas a la prevención y control del estrés, tales como programas de apoyo psico-emocional, talleres de manejo de crisis, capacitación en autocuidado y organización eficiente de turnos. De este modo, se contribuirá a mejorar el clima laboral, optimizar la atención proporcionada y consolidar la seguridad del paciente, beneficiando tanto al personal como a la institución y a la comunidad usuaria.

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

### **1.5.1. Temporal**

Se abordará el estudio de abril a diciembre del 2025.

### **1.5.2. Espacial**

Se circunscribe la ejecución del proyecto al servicio de Emergencia del Centro Medico Naval ubicado en el Callao, área donde se desarrolla las funciones del profesional objeto de estudio.

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

La población considerada quedará integrada por el personal de enfermería que desempeñan sus funciones en el servicio de Emergencia del establecimiento en mención, quienes constituyen la unidad de análisis.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **Antecedente Internacional**

Fang M., et.al. (13) durante el 2025, establecieron un análisis con el objetivo “identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de las áreas críticas, de un hospital público”; desplegando una metodología descriptiva – transversal, cuya muestra fueron 40 enfermeros optados por conveniencia, quienes desarrollaron el instrumento esbozados por los investigadores. Del que obtuvieron resultados como; 45% de la población tuvo un estrés de nivel medio, mientras que el 52% tuvieron sobre carga laboral, el 70% menciona falta de insumos al igual que se vieron afectados en su desempeño laboral. Por lo cual concluyen que la falta de insumos es un factor estresante, el personal de enfermería enfrenta un estrés moderado y que afecta directamente al desempeño de su labor.

Lena N., Reinoso M. (14) construyeron un estudio durante el 2023, cuyo propósito fue “determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga”; con un contexto relacional – transversal, donde trabajaron con una muestra de 26 profesionales de la salud, seleccionados de acuerdo al criterio de inclusión y exclusión, quienes ejecutaron instrumentos de acuerdo a las variables; encontrando que el 80% tiene menos de 5 años de experiencia dentro del nosocomio, 16% de la población tuvo estrés nivel medio, 75% tuvo un buen desempeño laboral; por lo que concluyen que el personal experimenta un estrés moderado y el desempeño de los profesionales no se vio afectada, teniendo una probabilidad de que los resultados se vieran afectados por otros factores.

Salinas D. (15) estableció una investigación en 2022, cuyo propósito fue “determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla”; exploró una metodología correlacional, transversal – comparativa, en el que contó con 310 enfermeros seleccionados por comodidad; quienes fueron orientados a desarrollar el instrumento con método Whoqol - Breff; obteniendo que el 41% de la población presentó estrés de los cuales el 42% tenían más de 41 años; 68% presentó una salud psicológica insatisfactoria; por lo que concluye que el estrés es un elemento presente en la vida de los profesionales de salud que trabajan en áreas críticas, una relación estadísticamente significativa entre la salud Psicológica y su dimensión relación social ( $p=0.000$ )

### **Antecedente Nacional**

Soto Y., Jaimes K. (16) (2025), trazaron un estudio cuyo propósito fue “identificar la relación entre los niveles de estrés y la carga laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash, 2025”, enmarcándose en un diseño correlacional de corte transversal, aplicándose a una muestra de 95 enfermeros que respondieron cuestionarios validados. Los resultados evidenciaron que el 71% presentó un nivel elevado de estrés y que el 54% percibió la carga laboral inadecuada. Asimismo, identificó asociación significativa positiva entre ambas variables, (coeficiente de Spearman de 0,784;  $p=0,001$ ), por lo que, determinó que el estrés laboral se encuentra estrechamente vinculado con la percepción de sobrecarga en el personal de enfermería del hospital.

Moncada N. (17) realizó un estudio en 2022, con el objetivo de “determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica privada en Lima, en 2022”; con metodología cuantitativa, transversal de enfoque correlacional; donde participaron 50 enfermeros emergencistas, quienes respondieron 62 ítems de los cuestionarios diseñados para medir ambas variables; en el halló 76% con niveles altos de estrés, mientras que el 50% mostró un desempeño laboral regular. Además, identificó una asociación estadísticamente significativa entre las variables,  $p=0.001$ , lo que le permitió concluir que el incremento del estrés laboral influye de manera negativa en el desempeño profesional del personal de enfermería en servicios de emergencia.

Gamarra I., Arevalo R. (18), en 2023, realizaron un análisis con el objetivo “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Clínica San Judas Tadeo”, con metodología aplicada, no experimental con enfoque transversal - correlacional; en el estudio participaron 80 profesionales de enfermería elegidas a interés del estudio, quienes completaron los cuestionarios planteados. Hallaron que el 16% tuvo estrés alto, mientras que el 53% tuvieron un nivel medio de estrés, por otra parte, 3% mantuvo un desempeño deficiente, sin embargo, el 51% desarrollo un desempeño regular, también encontraron una relación significativa entre la dimensión psicológica y social con el desempeño laboral; por lo que concluyeron que existe una correlación buena entre ambas variables, con un coeficiente de  $p=0.001$  y un valor de correlación de 0.694.

Navarro J., Torres C. (19); durante el 2022, indagaron un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de Emergencia de un Hospital General de Tarapoto, 2022”. La metodología fue correlacional no experimental con enfoque cuantitativo de corte transversal, y participaron 48 enfermeros que laboran en el área de emergencias de acuerdo a los criterios propuestos por los investigadores, quienes completaron el cuestionario “Escala de percepción Global de Estrés” y “Impacto del estrés en el desempeño laboral”; los resultados mostraron que el 76,7% exhibieron un alto nivel de estrés y el 50% desempeño medio, determinando la existencia de una relación significativa negativa entre ambas variables.

Calderón G., Rivas L. (20) (2021), desarrollaron un estudio con la finalidad “analizar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en enfermeras”. Donde aplicaron un diseño descriptivo–correlacional, utilizando un muestreo por conveniencia cuyo resultado dio a 70 participantes y la aplicación de cuestionarios que recogieron datos sociodemográficos, condiciones laborales y variables propias del estudio; donde descubrieron que 53% señaló la presencia de factores asociados al estrés, destacando la sobrecarga de trabajo (79%) y un clima organizacional desfavorable (64%), el 74% refirió un control excesivo de las tareas, el 67% refiere no tener un adecuado ambiente. Por lo que concluyeron que las condiciones del entorno laboral inciden significativamente en los niveles de estrés del personal, lo que puede afectar la calidad del cuidado brindado a los pacientes con un  $p= 4,14$  del  $\chi^2$ .

### **Antecedentes locales**

Balmaceda M., Landa G. (21), en 2023, desarrollaron un estudio con el propósito de “determinar la correlación entre el estrés y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia Hospital II de Región Callao Perú-2023”; en el que manejaron una metodología correlacional, cuantitativa - descriptiva, contando con 100 enfermeras emergencistas elegidas por conveniencia, a quienes se les aplicó cuestionarios validados; obteniendo como resultados que una gran parte del personal presentó niveles elevados de estrés en distintos ámbitos: 50% en el entorno físico, 55% en el psicológico y 71% en el social. Por lo que concluyo que existe correlación positiva y significativa entre el estrés y la satisfacción en el trabajo ( $Rho=0.743$ ;  $p=0.000$ ), mostrando que ambas variables están estrechamente vinculadas.

Trujillo C., Quispe A. (22), en 2021, ejecutaron una indagación con el objetivo de "determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao"; utilizando una metodología descriptiva y transversal, con una muestra de 50 enfermeras que contaban con los criterios impuestos por los investigadores y firmaron el consentimiento informado, en quienes emplearon instrumentos virtuales que contenían ítems específicos de las variables en mención. Los hallazgos expusieron que el 60% presentaron un nivel de estrés moderado en despersonalización, 52% estuvo emocionalmente agotado y el 40% un estrés moderado en realización personal. Por lo que concluyeron que el estrés laboral afecta significativamente el bienestar y desempeño del personal de enfermería.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Concepto de estrés**

El estrés es entendido como un efecto natural del organismo frente a estímulos que percibe como amenazas o desafíos, donde se combinan componentes fisiológicos, emocionales y cognitivos. Se manifiesta cuando los recursos internos o externos disponibles no son suficientes para hacer frente a esas demandas, generando disrupción del equilibrio psicológico. Lo que puede influir no solo en el bienestar sino también en la eficacia de quien la experimenta, por ejemplo, en contextos sanitarios donde las exigencias físicas y emocionales son intensas (23).

Además, el estrés puede ser positivo (eustrés) cuando motiva y mejora el rendimiento, o negativo (distrés) cuando supera la capacidad adaptativa del individuo. En enfermería, los factores asociados al estrés incluyen la sobrecarga de pacientes, falta de apoyo, jornadas extensas, turnos nocturnos, y exposición frecuente al sufrimiento o la muerte, lo que repercute en la salud mental y física de los profesionales (24).

### **2.2.2. Teorías del estrés**

La teoría del logro de metas de Imogene King plantea que el cuidado de enfermería se fundamenta en la interacción entre el profesional y el paciente. Destaca la comunicación, la toma de decisiones como claves para reducir el estrés y mejorar el desempeño laboral. Este enfoque promueve la adaptación ante el estrés y fortalece la calidad del cuidado en áreas críticas como emergencia (25).

Una de las teorías modernas es la de Lazarus y Folkman, que plantea que el estrés depende de la evaluación cognitiva que hace sobre si puede

manejar las demandas que enfrenta, distinguiendo entre evaluación primaria (¿es esto una amenaza?) y secundaria (¿tengo recursos para afrontarlo?). Este modelo se ha aplicado en enfermería para comprender cómo diferentes profesionales perciben y enfrentan situaciones estresantes (26).

Otro enfoque relevante es el modelo de demandas-recursos del trabajo (Job Demands-Resources, JD-R), que sugiere que el estrés laboral surge en el entorno (carga de trabajo, presión emocional, responsabilidades) exceden los recursos disponibles (apoyo social, autonomía, respaldo institucional). Cuando los recursos son suficientes, puede promoverse el compromiso laboral en lugar del agotamiento (27).

### **2.2.3. Evolución histórica**

Históricamente, el concepto de estrés fue popularizado por Hans Selye entre 1930-40, definiéndolo como una respuesta general del cuerpo ante cualquier estímulo o demanda externa. Con el tiempo, se fue perfeccionando: llegando a modelos psicológicos que enfatizaban la percepción individual, el coping, y las diferencias interindividuales (28).

En las últimas décadas, se ha incorporado la perspectiva organizacional, reconociendo que el entorno de trabajo, las estructuras institucionales y las relaciones interpersonales moldean significativamente la experiencia de estrés laboral. Además, eventos globales y las atenciones en áreas como emergencia han impulsado estudios que examinan el estrés bajo contextos extremas, donde las demandas aumentan drásticamente (29).

#### **2.2.4. Principales autores y precursores de los conceptos modernos del estrés**

Entre los teóricos esenciales están Hans Selye, como pionero que introdujo la noción general de estrés fisiológico; Lazarus y Folkman, quienes aportaron el modelo transaccional basado en cognición y coping; y más recientemente Demerouti, Bakker y colaboradores, promotores del modelo JD-R (30).

Estos autores ofrecen marcos que permiten clasificar y medir estrés laboral, diseñar intervenciones, y entender cómo varía según el ambiente físico, psicológico y social. Sus teorías sirvieron de base para instrumentos modernos que miden estrés en enfermería (31).

#### **2.2.5. Estrés laboral**

##### **2.2.5.1. Concepto del estrés laboral**

Se define como el efecto que presentan los servidores cuando las exigencias del trabajo exceden sus capacidades o recursos personales, generando reacciones adversas físicas, emocionales o cognitivas. En enfermería, esto puede resultar de la alta responsabilidad, exposición a situaciones críticas, carga emocional, interacción constante con pacientes, familias, y situaciones de urgencia (32).

##### **2.2.5.2. Características del estrés laboral**

Algunas de sus características incluyen carácter crónico si no se mitiga, efecto acumulativo, variabilidad individual en la percepción del estrés, y manifestaciones en distintos niveles: físico (fatiga, enfermedades), psicológico (ansiedad, irritabilidad) y social (aislamiento, deterioro en relaciones laborales) (33).

### **2.2.5.3. Modelos del estrés laboral**

Además del modelo demandas-recursos ya mencionado, está el modelo esfuerzo-recompensa (Effort-Reward Imbalance, ERI), donde el estrés surge si el esfuerzo invertido en el trabajo no es compensado adecuadamente; y el modelo de control/demanda de Karasek, que propone que altos niveles de demanda laboral combinados con bajo control sobre las tareas elevan el estrés del trabajador (34).

### **2.2.5.4. Dimensiones del estrés laboral**

#### **a) Ambiente físico**

Se delimita a los elementos materiales y físicos presentes en el lugar de trabajo, como iluminación, ruido, temperatura, espacio, ergonomía, disponibilidad de recursos materiales, en emergencia, resalta el exceso de estímulos sonoros, la sobrecarga de pacientes y la falta de recursos adecuados generan un aumento significativo del estrés fisiológico y mental (35).

#### **b) Ambiente psicológico**

Incluye percepción de desafíos emocionales, exposición a sufrimiento, responsabilidad, miedo a errores, presión por decisiones críticas, incertidumbre. La exposición constante a situaciones críticas, afecta la motivación, la autoestima y el equilibrio emocional del profesional de enfermería, pudiendo disminuir su eficacia y satisfacción laboral (36).

### **c) Ambiente social**

Se refiere a las interacciones interpersonales dentro del entorno laboral. Un clima laboral caracterizado por falta de apoyo, conflictos o comunicación deficiente incrementa el agotamiento emocional y reduce la cooperación entre colegas. En cambio, un ambiente social saludable promueve la empatía y la cohesión del equipo, reduciendo la percepción de estrés (37).

#### **2.2.6. Concepto del desempeño**

El desempeño se entiende como la medida en que un profesional cumple con las tareas propias de su rol con eficacia, calidad y responsabilidad, cumpliendo estándares esperados por la institución y la profesión. Implica no solo hacer lo que se exige, sino hacerlo bien, en tiempo, con precisión, con actitud profesional y adaptándose a condiciones del entorno (38).

#### **2.2.7. Teorías del desempeño**

Según Jean Watson, quien propuso la teoría del Cuidado Humano sostiene que es el eje central del enfermero quien promueve una práctica basada en la empatía, la conexión transpersonal y la presencia consciente. En el contexto del desempeño laboral, esta teoría impulsa al profesional de enfermería a brindar una atención integral que combine competencia técnica con sensibilidad humana, fortaleciendo la relación terapéutica y la calidad asistencial (39).

Teorías como la teoría del desempeño humano (Human Performance Theory) resaltan que factores individuales (habilidades,

motivación, estado emocional) combinados con contextuales (recursos, carga, supervisión) influyen en cuán bien se realiza el trabajo. Otro enfoque es el modelo de expectativa-valor, que sugiere que el desempeño se relaciona con la expectativa de éxito y valor que la persona asigna al resultado de su trabajo (40).

#### **2.2.8. Evolución histórica**

Desde principios del siglo XXI, el desempeño de los profesionales de enfermería ha transitado hacia una mayor especialización y autonomía, respaldada por cambios en la formación, regulación y expectativas sociales (41).

En particular, estudios recientes muestran que la enfermería avanzada ha asumido roles claves en políticas sanitarias, atención primaria y modelos de cuidado integrales, exigiendo competencias clínicas propias, liderazgo y toma de decisiones independientes (42).

#### **2.2.9. Principales autores y precursores de los conceptos modernos del desempeño**

Autores como Campbell, Pritchard y otros investigadores del área de desempeño humano en organización son referentes. En enfermería, autores más recientes han adaptado esos modelos para evaluar desempeño clínico, influencia del estrés, competencias técnicas y actitud profesional (43).

#### **2.2.10. Desempeño laboral**

##### **2.2.10.1. Concepto del desempeño laboral**

Se puntualiza al grado de cumplimiento de las funciones propias del cargo que realiza un profesional de enfermería,

considerando no solo cantidad de trabajo, sino calidad, responsabilidad, cumplimiento de estándares, adaptación al cambio, eficacia en la atención al paciente (44).

#### **2.2.10.2. Características del desempeño laboral**

Incluyen observabilidad (se puede medir), multidimensionalidad (técnico, actitudinal, interpersonal), influencia de factores externos (recursos, supervisión, organización), dependencia de motivación y capacitación, variabilidad según contexto, posibilidad de mejora (45).

#### **2.2.10.3. Modelos del desempeño laboral**

Se han utilizado modelos como el modelo de competencias laborales, modelo de desempeño basado en resultados, modelo de evaluación 360 grados, modelo de comparación con estándares institucionales, modelos que integran satisfacción, motivación y entorno como mediadores del desempeño (46).

#### **2.2.10.4. Dimensiones del desempeño laboral**

##### **a) Responsabilidad**

En el ámbito de la enfermería, la responsabilidad va más allá del cumplimiento básico de tareas; implica asumir con integridad las decisiones que se toman durante el cuidado de los pacientes. Esta dimensión incluye responder por las consecuencias de las acciones clínicas, mantener la ética y actuar de forma reflexiva en situaciones complejas (47).

**b) Oportunidad**

La oportunidad dentro del desempeño del personal de enfermería está ligada a la capacidad de brindar cuidados en el momento justo, sin retrasos innecesarios. Esta cualidad se refleja tanto en la atención directa al paciente como en actividades administrativas, como la gestión de altas hospitalarias o la entrega de reportes (48).

**c) Calidad del trabajo**

La calidad del trabajo en enfermería no se limita a ejecutar procedimientos correctamente, sino que incluye la atención al detalle, la resolución efectiva de problemas y el compromiso con los resultados. Una carga laboral excesiva puede comprometer este aspecto, provocando omisiones en el cuidado. Investigaciones recientes señalan que cuando los recursos son insuficientes, los profesionales tienden a priorizar tareas, lo cual afecta la integralidad del servicio ofrecido y la percepción de calidad (49).

**d) Confiabilidad y discreción**

Esta dimensión refleja la capacidad del enfermero para actuar de manera coherente, ética y confiable, respetando la privacidad del paciente y manteniendo la confidencialidad de la información clínica (50).

**e) Relación interpersonal**

La forma en que el personal de enfermería se comunica y se vincula con sus colegas de trabajo y pacientes tiene un impacto

directo en la calidad del entorno laboral y del cuidado brindado. Las relaciones interpersonales positivas fomentan la colaboración y disminuyen los conflictos (51).

**f) Cumplimiento de las normas**

La ejecución de los protocolos y las directrices institucionales es esencial para garantizar la seguridad y la eficiencia del cuidado. En el contexto actual, esta dimensión implica seguir normativas relacionadas con bioseguridad, documentación, procedimientos clínicos y éticos (52).

**2.3. Formulación de hipótesis**

**2.3.1. Hipótesis general**

**Hi.** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.

**Ho.** No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.

**2.3.2. Hipótesis específicas**

**H1.** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

**H<sub>2</sub>**. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

**H<sub>3</sub>**. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1.Método de la investigación**

El presente análisis se orienta bajo un enfoque hipotético-deductivo, ya que parte de una hipótesis inicial que será contrastada con los datos empíricos de las variables. Este procedimiento posibilitará verificar su validez mediante la confrontación de la hipótesis con la evidencia recopilada, lo que permitirá aceptar o refutar la proposición planteada de acuerdo con la coherencia de los resultados alcanzados (53).

#### **3.2.Enfoque de la investigación**

El análisis se sustentará en un enfoque cuantitativo, guiado por el método científico, mediante el cual se recolectarán datos de carácter numérico que serán procesados a través de técnicas estadísticas precisas. Este procedimiento permitirá evaluar con objetividad las hipótesis previamente planteadas y, en consecuencia, generar conclusiones y proyecciones fundamentadas en la evidencia obtenida (54).

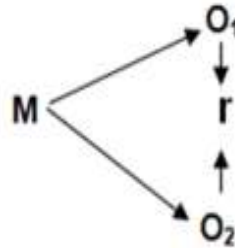
#### **3.3.Tipo de investigación**

La investigación se enmarca en un enfoque aplicado, pues busca aportar respuestas concretas a situaciones reales mediante la incorporación de conocimientos que contribuyan al desarrollo disciplinar. Este método se centra en examinar problemáticas vigentes, utilizando procedimientos organizados y herramientas tecnológicas adecuadas al contexto en el que se desarrolla el estudio (55).

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

Se empleará un diseño no experimental, orientado a observar el comportamiento de las variables sin intervenir en su desarrollo. Será de tipo

transversal, puesto que la recolección de datos se realizará en un solo momento, y de nivel correlacional, ya que se buscará determinar la relación existente entre las dos variables de estudio sin manipularlas directamente (56).



M = Muestra de profesionales de enfermería del servicio de emergencia

O1 = Estrés

O2 = Desempeño laboral del profesional de enfermería

r = relacional

### 3.5.Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

La población estará asignada por individuos que comparten características comunes relacionadas con el contexto, el espacio geográfico, el periodo de tiempo o el fenómeno objeto de estudio. Este grupo puede ser limitado o amplio, pero debe ser accesible para que el investigador pueda obtener la información requerida de forma pertinente y efectiva (57).

Por lo cual la población objeto de estudio de la actual indagación será de 35 profesionales de salud que laboren en el servicio de Emergencia del Centro Médico Naval ubicado en Callao, Dicha cifra se respalda en los registros oficiales de atención de la institución, constituyendo una fuente válida y confiable que permite analizar el nivel de conocimiento y la actitud presentes en este contexto específico.

**Muestra:**

La selección de los colaboradores se realizará a través de un muestreo probabilístico, específicamente aleatorio simple. La muestra representará de manera proporcional a la población y estará integrada por profesionales de enfermería que reúnan los criterios previamente definidos. Para ello, se aplicará un procedimiento estadístico adecuado al manejo de poblaciones finitas (58).

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{d^2 * iN - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Población (35)

Z = 1.96

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (1-p)

e = Error muestral (0.09)

De los cuales, aplicando la fórmula:

$$n = \frac{35 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(35 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 33.614/1.045$$

$$n = 32.17$$

Ante ello la muestra definida serán 32 profesionales de enfermería, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión:

**Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de Emergencias por más de 1 año.
- Profesionales que se encuentren de turno al momento de recolección de datos.
- Profesionales con contrato vigente.
- Enfermeros que acepten voluntariamente firmar el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeros que se encuentren de vacaciones
- Profesionales que no estén laborando al momento de la aplicación de los instrumentos.
- Profesionales que estén desempeñando funciones administrativas.

**3.6. Variables y Operacionalización****Variable 1:**

Estrés

**Variable 2:**

Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa	
<b>Estrés laboral</b>	El estrés laboral en el personal de enfermería se concibe como una reacción física, emocional y conductual que surge cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden las capacidades personales y profesionales disponibles para hacerles frente, generando un estado de tensión que puede afectar la salud y el rendimiento en el trabajo (32).	El estrés laboral será evaluado mediante la aplicación de un cuestionario estandarizado que mide factores físicos, psicológicos y sociales asociados al entorno de emergencia.	Ambiente físico	Carga laboral	Ordinal	<p><b>Alto:</b> 102 – 136</p> <p><b>Medio:</b> 68 – 101</p> <p><b>Bajo:</b> 34 – 67</p>	
			Ambiente psicológico	Preparación insuficiente			
				Compañerismo			
				Incertidumbre			
Ambiente social	Conflicto						

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa						
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral se define como el grado de eficacia con que el profesional de enfermería ejecuta sus funciones asistenciales, técnicas y administrativas, respondiendo a las demandas de su puesto y contribuyendo a la calidad de la atención en salud (41).	En el estudio, el desempeño laboral se medirá a través de un instrumento validado que valora dimensiones planteadas.	Responsabilidad	Adaptabilidad	Ordinal	<b>Bueno:</b> 30 – 40						
				Asistencia								
			Oportunidad	Termino de la tarea			Calidad del trabajo	Consistencia	<b>Regular:</b> 19 – 29			
				Precisión								
			Confiabilidad y discreción	Restringe información			Relación interpersonal	Trabajo en equipo		Cumplimiento de las normas	Ejecución de protocolos	<b>Deficiente:</b> 8 – 18

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

#### 3.7.1. Técnica

Se empleará será la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado que permitirá medir el estrés laboral en los profesionales de enfermería. Este cuestionario incluirá ítems distribuidos en dimensiones relacionadas con el ambiente físico, psicológico y social del trabajo, con respuestas en escala tipo Likert. La aplicación será individual y anónima, garantizando la confidencialidad de la información (59).

También se utilizará la técnica de observación directa, aplicada mediante una guía de observación diseñada para evaluar el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia. La guía estará compuesta por criterios que valoren aspectos como el cumplimiento de funciones asistenciales, la calidad de los cuidados brindados, la interacción con el equipo de salud y la responsabilidad en el servicio. La información se registrará en categorías previamente establecidas, lo que permitirá obtener una apreciación objetiva del desempeño de los participantes (60).

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

Se utilizarán dos instrumentos, conformados por escalas elaboradas con la intención de medir el estrés y el desempeño laboral, los cuales han sido diseñados por Rafael F. (61).

**Instrumento 1:** Está compuesto por 34 ítems; cada uno con 4 posibles respuestas donde; nunca valía 0, alguna vez 1, frecuentemente 2 y muy frecuentemente 3; los cuales serán interpretados como; alto (102 – 136p); medio (68 – 101p), bajo (34 – 67p).

**Instrumento 2:** Está compuesto por 8 ítems; cada uno con 5 posibles niveles donde; valorativo I 1p, valorativo II 2p, valorativo III 3p, valorativo IV 4p y valorativo V 5p 3; lo cuales serán interpretados como; bueno (30 – 40p); regular (19 – 29p), deficiente (8 – 18p).

### **3.7.3. Validación**

La investigación realizada por Rafael F. aplicó un proceso de validación mediante el criterio de ocho especialistas, obteniendo un coeficiente de 0.89, considerado nivel excelente, tanto en la variable de estrés como en la de desempeño laboral, lo que garantiza la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados.

### **3.7.4. Confiabilidad**

Con el propósito de comprobar la consistencia interna de los instrumentos planteados por Rafael F., efectuó una prueba piloto. En el caso del cuestionario de estrés, el coeficiente alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.876, mientras que en la guía de observación se alcanzó 0.898, lo que confirma la solidez y confiabilidad de su aplicación en la indagación.

## **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

### **Procesamiento:**

En primer lugar, el proyecto será presentado ante los evaluadores y la institución de salud donde se llevará a cabo. Su ejecución seguirá el cronograma previsto, que abarca desde la recolección de información hasta el análisis correspondiente. En el desarrollo del estudio, se convocará a los profesionales que cumplan con los criterios de inclusión, solicitándoles previamente la firma del consentimiento informado como condición para formar parte de la investigación.

**Análisis de datos:**

Se aplicarán estadísticas descriptivas para caracterizar a la muestra, incluyendo medidas como media, rango, mediana y valores atípicos, procesadas a través del software SPSS versión 24.0 y la herramienta Excel. En el caso de las variables categóricas, se calcularán frecuencias con el propósito de analizar las respuestas obtenidas en los instrumentos de ambas variables.

Posteriormente, los datos serán organizados de acuerdo con su tipo para ejecutar análisis inferenciales, cuyos resultados se mostrarán en tablas estadísticas con un enfoque orientado al riesgo. Finalmente, para evaluar el vínculo entre las variables, se empleará el coeficiente Rho de Spearman como prueba estadística principal.

**3.9.Aspectos éticos**

**Principio de autonomía:** Se solicitará el consentimiento informado a cada participante, asegurando que su participación sea voluntaria y que conozcan los objetivos y procedimientos del estudio.

**Principio de no maleficencia:** Se asegurará mediante la protección de los participantes, evitando cualquier tipo de daño físico, psicológico o social durante el proceso de recolección de datos.

**Principio de beneficencia:** Se considerará al procurar que los resultados obtenidos contribuyan al bienestar de los profesionales de enfermería, generando información útil para optimizar su desempeño laboral y manejo del estrés

**Principio de justicia:** Se cumplirá al seleccionar a los participantes de manera equitativa, garantizando un trato imparcial y la confidencialidad de la información brindada, sin ningún tipo de discriminación.



#### 4.2.Presupuesto

	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
Apoyo para análisis estadístico	s/. 1200.00	1	s/. 1200.00
<b>RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS</b>			
Archivadores de oficina	s/. 15.00	3	s/. 45.00
Carpetas manila	s/. 1.00	100	s/. 100.00
Hojas tamaño carta	s/. 0.15	100	s/. 15.00
Tinta de impresora	s/. 50.00	3	s/. 150.00
Lápices	s/. 1.00	5	s/. 5.00
Bolígrafos	s/. 1.00	100	s/. 100.00
<b>SERVICIOS</b>			
Reproducciones impresas	s/. 0.50	300	s/. 150.00
Anillado de documentos	s/. 10.00	5	s/. 50.00
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>			
<b>Movilidad, uso de equipo informático</b>			s/. 1500.00
<b>TOTAL</b>			<b>s/. 3315.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. World Health Organization. Salud mental en el trabajo: informe de políticas. [Internet]. Geneva; 28 de setiembre de 2022. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
2. World Health Organization. Directrices sobre salud mental en el trabajo. [Internet]. Geneva; 28 de setiembre de 2022. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
3. Nathal A., Fokkema M., Van M. La prevalencia de los resultados relacionados con el estrés y el bienestar ocupacional entre enfermeras de urgencias en los Países Bajos y el papel de los factores laborales: un análisis de árbol de regresión. Revista PubMed. [Internet]. 2022;30(1): 187-197. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34448288/>
4. Chang H., Jin Z., Huan M., Ying Z. Estrés de rol, agotamiento laboral y depresión entre enfermeras de urgencias: un estudio transversal. Revista Elsevier. [Internet]. 2024;72(1): 101387. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X2300126X>
5. Ferreira A., Neves L., César C., Silva R., Brito L., Silva T. Estrés laboral de enfermeros en la Atención Móvil de Urgencia. Revista SciELO. [Internet]. 2020;73(1): e20180898. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/K64cwYHWqCjXPGzQ74V8yypb/?lang=en>
6. Cabrera C., Juna C. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. Revista Enfermería Global. [Internet]. 2024;74: 1695-6141. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/download/601771/360441/2294931>

7. Tiga D., Mancilla A., Catro M., Vergara O., Llanganate D., Reimundo E. Estudio multicéntrico sobre satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países de América Latina. Revista PubMed. [Internet]. 2024;32: e4391. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39607178/>
8. Gamarra C., Inquilla G. Estrés y desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud metropolitano Ilave, Puno - 2021. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2022/1/GISELA%20YUDITH%20INQUILLA%20VALERO.pdf>
9. Ancalle M., Pariona E., Simeon A. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrion, Huancayo, 2023. [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Emergencia y Desastres]. Huancayo: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9468321>
10. Mendoza R. Estrés y el comportamiento laboral de la enfermera del servicio de emergencia Hospital de apoyo Recuay. [Tesis para optar el título de Especialista en enfermería en Emergencias y Desastres]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2025. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d72e901e-3d25-45a2-bd06-f8d70f9eda7b/content>
11. Odar B. Estrés y desempeño laboral en una clínica privada del Callao – Perú, 2022. [Tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima:

- Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/140072/Odar\\_BBS\\_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/140072/Odar_BBS_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Molina P., Muñoz M., Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Revista SciELO. [Internet]. 2021; 65(256): 0465-546X. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177#:~:text=Los%20profesionales%20describen%20la%20carga,dar%20apoyo%20emocional%20al%20paciente%20E2%80%9D](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177#:~:text=Los%20profesionales%20describen%20la%20carga,dar%20apoyo%20emocional%20al%20paciente%20E2%80%9D)
  13. Fang M., Gonzáles J., Meléndez M., Garza R., Pérez B., Vega B. Nivel de Estrés Laboral del Personal de Enfermería en Áreas Críticas de UCI, UTIP y UCIN de un Hospital Público. Revista Ciencia Latina. [Internet]. 2025; 9(3): 2707-2215. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17855/25684>
  14. Lena N., Reinoso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga. Revista Metropolitana. [Internet]. 2023; 6(3): 109-122. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>
  15. Salinas D. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla. [Tesis para optar Grado de Maestra en Enfermería]. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022. Disponible en:  
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>
  16. Soto Y., Jaimes K. El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash. Revista LLALLIQ. [Internet]. 2025; 5(1): 163-

172. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en:  
<https://share.google/1a576CMPHAec6EPN2>
17. Moncada N. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia en una clínica en Lima Perú – 2022. [Tesis para optar el Título de especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2023. Disponible en:  
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1615/TRABAJO%20ACADEMICO-MONCADA%20BRICE%c3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Gamarra I., Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023. Revista Científica. [Internet]. 2023; 3(3): 1-4 [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en:  
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
19. Navarro J., Torres C. Nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital General de Tarapoto, 2022. [Tesis para optar el Título de especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en:  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/838ad3ad-a23c-4d4f-adbe-09acb3094d08>
20. Calderón G., Rivas L. Factores labores y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cuba de Enfermería. [Internet]. 2021; 37(4): e4143 [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013)
21. Trujillo C., Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista Científica. [Internet]. 2021; 1(2): 46-53

- [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
22. Balmaceda M., Landa G. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú – 2023. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130759>
  23. López B., Loza D. Análisis de la relación entre el estrés académico y el consumo de alcohol en estudiantes universitarios de la ciudad de Quito. [Tesis para optar el título de Licenciadas en Psicología]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2025. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/30862/1/TTQ2308.pdf>
  24. Marcial P. El Estrés Impacto en la Salud. [Internet]. Primera edición. Ecuador: Espinoza F.; 2023. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>
  25. Logam R. Teoría del logro de metas de Imogene King. [Internet]. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://studyingnurse.com/nursing-theory/goal-attainment-theory/>
  26. Mentas Abiertas Psicología S.L. La Teoría de Lazarus y Folkman: Comprendiendo el Estrés y la Respuesta Adaptativa. [Internet]. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://shre.ink/SHaw>
  27. Bakker A., Demerouti E., Sanz A., Rodríguez A. La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. Revista SciELO. [Internet]. 2024; 39(3): 1576-5962 [Consultado el 28 de setiembre de 2025].

- Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622023000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622023000300004)
28. Rochette L. Dogon G., Vergely C. Estrés: Ocho décadas después de su definición por Hans Selye: “El estrés es la sal de la vida”. Revista PubMed. [Internet]. 2023; 13(2): 36831853 [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9954077/>
  29. Tueros M. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora T&T Arquitectos SAC. [Tesis para optar el título de Licenciadas en Administración]. Lima: Universidad de Lima; 2025. Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros\\_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
  30. Casanova M., González W., Machado F., Casanova D., González M. Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. [Internet]. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/2492/2537>
  31. Ruiz L. La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. [Internet]. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
  32. Reyes A. Estrés laboral en enfermeras UCI. Revista RMPI. [Internet]. 2022; 2(2): 2773-7411 [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: [https://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5034319006/html/#:~:text=As%C3%AD%20tambi%C3%A9n%20el%20estr%C3%A9s%20laboral,2021\).](https://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5034319006/html/#:~:text=As%C3%AD%20tambi%C3%A9n%20el%20estr%C3%A9s%20laboral,2021).)
  33. Navas L., Jiménez W. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. Revista Ecuatoriana. [Internet]. 2023; 7(1):

- 2588-0551 [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://share.google/7NWJXvRpAf6y5Im1m>
34. García M., Moreno L., Martín J. Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Revista BVS*. [Internet]. 2022; 28(1): 16 – 29. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-203065>
35. Barrera J., Baculima J. Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *Revista Interdisciplinaria*. [Internet]. 2024; 10(1): 2610-802X. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://share.google/86prAsEC0mngEcMV2>
36. Cobos G., Soriano Á., Seijo M. Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos. *Revista SANUM*. [Internet]. 2021; 5(4): 2530-5468. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://revistacientificasanum.com/vol-5-num-4-octubre-2021-estres-laboral-en-enfermeria-de-cuidados-criticos/>
37. Fafa A., Tackie V., Worna C. Dziwornu E. Affrim D., Delanyo D. El estrés laboral y sus efectos en el personal de enfermería de un centro de salud del municipio de Ho, Ghana. *Revista NIH*. [Internet]. 2023; 5(9). [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10331231/>
38. Mendoza J. Arriola C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual *Revista Multidisciplinar*. [Internet]. 2022; 6(4). [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
39. Julca M., Guzmán M. Cuidado humanizado del profesional de enfermería relacionado con principios bioéticos en pacientes del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2022. *Revista SciELO*. [Internet]. 2024; 7(1). [Consultado el 28

- de setiembre de 2025]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2663-49102024000100070](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2663-49102024000100070)
40. Human Performance. ¿Qué es la teoría de la autodeterminación? [Internet]. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://humanperformance.ie/what-is-self-determination-theory/>
41. Cantón Y., Ibáñez O., García E., Ortega Á., Ventura M., Ruiz M. Experiencias profesionales de enfermeras de práctica avanzada españolas: investigación cualitativa. Revista BMC. [Internet]. 2024; 23(439). [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-02105-6>
42. Mistretta J., Tilley L., Billingsley L., Genzale J. El papel vital del liderazgo de enfermería en el avance de la tecnología y la prestación de atención innovadora durante la pandemia de COVID-19. Revista ELSEVIER. [Internet]. 2023, 42 (4): 446-450. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1546084323001098>
43. Muhammad N., Khurshid J., Masih A. Desarrollo de recursos humanos y desempeño organizacional: evidencia de Pakistán. Revista SAJHRM. [Internet]. 2023; 21 (0): A2020. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2020/3210>
44. White J., Gunn M., Chiarella M., Catton H., Stewart D. Actualización de las definiciones de «enfermería» y «enfermera». Informe final del proyecto, junio de 2025. Consejo Internacional de Enfermeras. [Internet]. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN\\_Definition-Nursing\\_Report\\_SP\\_Web.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN_Definition-Nursing_Report_SP_Web.pdf)

45. Quispe A., Córdor J. Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo. Tesis para optar el Título grado de Bachiller en Administración y negocios internacionales. Lima. Universidad Peruana Unión. 2021 <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/89139ac6-3ad9-44c3-9c47-7c71b7d229b0/content>
46. Calle P., Jerves S., Barragán M. Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. Revista DIALNET. [Internet]. 2024; 50(0): 0718-5693. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.35588/0g6zzr18>
47. Hajipour N., Pouladi S., Mahmoudi M., Akaberian S. La relación entre el autoconcepto profesional y la responsabilidad con el desempeño clínico de los estudiantes de enfermería de la Universidad de Ciencias Médicas de Bushehr. Revista NIH. [Internet]. 2025, 28 (14): 122. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40271263/>
48. Cyrus R., Kulkarni N., Astik G., Weaver C., Hanrahan K., Malladi M., et al. Efecto de la enfermera asistente en la puntualidad del alta, la satisfacción del paciente y la readmisión. Revista Gestión de enfermería. [Internet]. 2023; 30 (6): 2023-2030. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13643>
49. Maghousd F., Rezaei M., Sadat F., Rassouli M. Carga de trabajo y calidad de la atención de enfermería: el papel mediador del razonamiento implícito de la atención de enfermería, la satisfacción laboral y el agotamiento emocional mediante el uso del enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. Revista BMC. [Internet]. 2022; 21 (0): 273. [Consultado el 28 de setiembre de 2025].

Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-01055-1>

50. Gurkan K., Okutan S., Cevik S., Cici R. El efecto de las actitudes de las enfermeras hacia la enfermería basada en la evidencia sobre el nivel de cumplimiento de las medidas de aislamiento en enfermeras que atienden a pacientes con trasplante de hígado. Revista BMC. [Internet]. 2024; 31 (2): e14113. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39155616/>
51. Ferreira A. Relaciones interpersonales del equipo de enfermería en el ambiente laboral según estudiantes de enfermería: Un estudio cualitativo. Revista PubMed. [Internet]. 2024; 74 (0): 103861. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38070419/>
52. Insil W. Efecto del profesionalismo de las enfermeras, el entorno laboral y la comunicación con los profesionales de la salud en la cultura de seguridad del paciente (AHRQ 2.0.): un estudio multicéntrico transversal. Revista de Gestión de Enfermería. [Internet]. 2023; 2023(1): 11591128. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1155/2023/1591128>
53. Sucari W., Sucari H., Calsin M., Mamani J., Choque C., Gil I. Paradigmas y métodos de la investigación científica. [Internet]. Primera edición. Perú. 2024. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: [https://editorial.inudi.edu.pe/plus/public/main\\_teaching/main/public/pdfuniversitario/672a86f1505d3\\_LIB.IP.013-Paradigmas%20y%20m%C3%A9todos%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf](https://editorial.inudi.edu.pe/plus/public/main_teaching/main/public/pdfuniversitario/672a86f1505d3_LIB.IP.013-Paradigmas%20y%20m%C3%A9todos%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf)

54. Jiménez J., Contreras I., López M. Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista humanidades*. [Internet]. 2022; 12 (2): 2215 – 5934. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8571781.pdf>
55. Haro A., Chisag E., Ruiz J., Caicedo J. Tipos y clasificación de las investigaciones. *Revista Latinoamericana*. [Internet]. 2024; 5 (2): 956. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://share.google/jd64nSljIAgafXrEP>
56. Tarrillo O., Mejía J., Dávila J., Pintado C., Tapia C., Chilón W., et al. *Metodología de la investigación una mirada global: Ejemplos prácticos*. [Internet]. Primera edición. Medellín: CID – Centro de Investigación y Desarrollo; 2024. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
57. Chero V. Población y muestra. *Revista Latinoamericana*. [Internet]. 2024; 17 (2): 66. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/ijoid/v17n2/2452-5588-ijoid-17-02-66.pdf>
58. Valdivieso L., *Notas de técnicas de muestreo* [Internet]. Segunda edición. Lima: Elit León Atauqui; 2021. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182371>
59. Campos J., Ruiz W., Miranda M., Salas S., Cascante J., Bejarano M. *Técnicas de investigación en línea; recomendaciones y herramientas* [Internet]. Primera edición. Costa Rica: Centro de Investigaciones en Educación; 2020. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://investiga.uned.ac.cr/cined/publicaciones/>

60. Sánchez C., Hernández K. La encuesta como técnica de investigación en Ciencia Política. *Revista Mexicana*. [Internet]. 2024; 19 (37): 13-31. [Consultado el 28 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://share.google/a7ZOhKwsNtovZAFKi>
61. Rafael F. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Essalud – Chota, 2023. [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en cuidados críticos, emergencia y desastres]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6579>

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**Título de la investigación:** ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL CALLAO, 2025.

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p align="center"><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025?</p>	<p align="center"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.</p>	<p align="center"><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Hi.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.</p> <p><b>Ho.</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estrés</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Ambiente físico</p> <p>Ambiente psicológico</p> <p>Ambiente social</p>	<p align="center"><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p align="center"><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p>Hipotético deductivo</p>

Problemas específicos	Objetivo específicos	Hipótesis específica	Variable 2:	Población
<p>a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p>	<p>a) Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p><b>H<sub>1</sub>.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p> <p><b>H<sub>2</sub>.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Responsabilidad</p> <p>Oportunidad</p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Confiabilidad y discreción</p> <p>Relación interpersonal</p> <p>Cumplimiento de las normas</p>	<p><b>muestra</b></p> <p>Población:</p> <p>Profesional de enfermería del servicio de emergencia del Centro Médico Naval</p> <p>Muestra: 32 profesionales del servicio</p>
<p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés sobre el desempeño laboral</p>	<p>b) Identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de</p>	<p><b>H<sub>3</sub>.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés sobre el desempeño laboral del</p>		

<p>del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente social del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia?</p>	<p>enfermería en el servicio de emergencia.</p> <p>c) Identificar la relación entre la dimensión ambiente social del estrés sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p>profesional de enfermería en el servicio de emergencia.</p>		<p>de emergencia</p>
--	--	--	--	----------------------

**Anexo 2: Instrumentos**

Universidad  
Norbert Wiener  
Posgrado

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Instrumento elaborado por Rafael F. (61).

I. **INTRODUCCIÓN:** Buen día, soy la investigadora Lic. Joysy Lisbeth Neciosup Dios, le invito a que llene el siguiente cuestionario; su información será anónima y confidencial, por lo que podrá responder con sinceridad absoluta, de acuerdo a las siguientes alternativas:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente

Le agradezco de antemano su participación.

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4
<b>Dimensión ambiente físico</b>					
1.	Pasa temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
2.	Cuenta con personal y turnos imprevisibles.				
3.	Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas).				
4.	No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
5.	No tiene tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
6.	No sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
7.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
8.	Pasa temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
<b>Dimensión ambiente psicológico</b>					
9.	Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
10.	Escucha o habla con un paciente sobre su muerte cercana				
11.	Le afecta la muerte de un paciente.				
12.	Tiene miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
13.	Ha muerto un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha.				
14.	Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
15.	Ve a un paciente sufrir.				
16.	No sabe que decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
17.	Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
<b>Dimensión ambiente social</b>					
18.	Recibe interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
19.	Recibe críticas negativas de un médico.				

20.	Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
21.	Tiene problemas con un supervisor.				
22.	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.				
23.	Tiene problemas con uno o varios médicos.				
24.	No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
25.	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
26.	Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
27.	No tiene 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.).				
28.	Recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
29.	No dispone de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
30.	Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
31.	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
32.	Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
33.	Recibe críticas negativas de un supervisor.				
34.	El médico no está presente en una urgencia médica.				

## GUIA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Instrumento elaborado por Rafael F. (61).

FACTORES ÚNICOS	NIVELES VALORATIVOS				
	I	II	III	IV	V
<p>1. Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.</p>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.
<p>2. Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.</p>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	Cumple con responsabilidades y funciones encomendadas.
<p>3. Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.</p>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.

<p>4. Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución en los trabajos encomendados.</p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.</p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.</p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.</p>
<p>5. Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza; debe ser revisado de manera permanente.</p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, bajo supervisiones que son rutina.</p>
<p>6. Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y los compañeros de trabajo como confidencial.</p>	<p>Indiscreto, nada confiable.</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p>	<p>Sabe usar la información en procesos y asuntos constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p>
<p>7. Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y provoca conflictos constantemente.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>

<p>8. Cumplimiento de las Normas:        Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros).</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de estas.</p>	<p>No cumple con las normas.</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p>
--	--	----------------------------------	--	---	---

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

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

**Título del proyecto:** “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025”.

**Nombre del investigador principal:** Joysy Lisbeth Neciosup Dios

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.

**Participantes:** personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Callao, 2025.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética Angelica Karina Minaya Galarreta de la ubicada en el correo electrónico: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma




# 18% 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

- 16%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 17%  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

- 16% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 17% 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			7%
2	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-02-20			3%
3	Trabajos entregados		
uwiener on 2023-04-24			1%
4	Trabajos entregados		
Pembroke High School on 2026-02-09			1%
5	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2024-10-05			<1%
6	Trabajos entregados		
Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22			<1%
7	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-08-15			<1%
8	Internet		
hdl.handle.net			<1%
9	Trabajos entregados		
uwiener on 2023-10-14			<1%
10	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-08-08			<1%
11	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-03-29			<1%