



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de  
emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Quisuruco Tito, Jovana Elizabeth

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-6804-4939>

**Asesora:** Mg. Benavides Silva, Erika María del Carmen

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8421-270X>

**Lima – Perú**


**2025**

 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> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo,...**QUISURUCO TITO JOVANA ELIZABETH** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “...**Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025.**” **Asesorado por el docente: ...Mg. Erika María del Carmen Benavides Silva** ...DNI 21463499 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8421-270X> tiene un índice de similitud de ( 22 ) Veintidós % con código OID: 14912: 465048608 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor


Nombres y apellidos del Egresado: **QUISURUCO TITO JOVANA ELIZABETH**  
 DNI: **42616479**



.....  
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor **Erika del Carmen Benavides Silva**  
 DNI: 21463499

Lima, 24 de...Febrero de...2025

 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> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

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.

### **JUSTIFICACIÓN DEL PORCENTAJE DE SIMILITUD GENERAL DEL 22%**

En este trabajo de investigación se reportó una similitud general del 22% según el software Turnitin, sin embargo, corresponden a un 4% corresponden a datos primarios y secundarios.

Este 22% se justifica porque incluye partes comunes en la estructura de investigaciones científicas, como el planteamiento del problema, objetivos, justificación, delimitación y marco teórico. Además, se utilizó un instrumento estandarizado para medir el estrés laboral, validado por la OIT y la OMS, cuyo contenido no debe modificarse para mantener su validez.

Las coincidencias detectadas corresponden a frases y estructuras metodológicas de uso común en investigaciones académicas, lo cual no representa plagio, sino el uso correcto de lenguaje técnico y científico necesario en este tipo de estudios.

Atentamente.



-----  
 Docente Asesora

## **DEDICATORIA**

"Dedico este proyecto de investigación con profundo cariño a mis queridos padres, Luis y Victoria, quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida. También quiero agradecer a mi hijo Piero, que es mi fuente de fortaleza diaria, y a mis hermanas Yuliana y Kathy, por su confianza en mí. Finalmente, agradezco a mi esposo Antonio por su motivación y por estar a mi lado en este camino hacia el logro de mis metas profesionales."

## **AGRADECIMIENTOS**

"Primero que nada, quiero expresar mi gratitud a Dios todopoderoso por darme salud y sabiduría, lo que me ha permitido alcanzar este momento en mi carrera. También quiero agradecer a mi familia por su apoyo. Además, estoy muy agradecido con mi asesora de tesis, Mg. Erika María del Carmen Benavides Silva, por su dedicación, paciencia y por guiarme en este proyecto de investigación."

**JURADOS:**

**Presidente: Mg Suarez Valderrama, Yurik Anatoli**

**Secretaria: Mg Jáuregui Cárdenas Jocelynn Lisset**

**Vocal: Mg Del Carpio Flores Sofia**

# ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRDECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
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
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Base Teórica	10
2.3. Formulación de hipótesis	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24

3.7.1. Técnica	24
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1. Cronograma de actividades	26
4.2. Presupuesto	27
5. REFERENCIAS	28
Anexos	38
Matriz de consistencia	39

## RESUMEN

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencias de un hospital nacional. **Materiales y Métodos:** Se llevará a cabo un estudio cuantitativo de tipo correlacional y descriptivo, con una muestra de 120 enfermeros del área de emergencias de un hospital en Lima. La técnica utilizada será el sondeo, y se aplicarán cuestionarios para medir el estrés, utilizando la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Para evaluar el rendimiento laboral, se empleará una escala de Likert adaptada por Guzmán. Ambos instrumentos han sido validados y son confiables en el contexto peruano. Los datos se analizarán mediante un enfoque descriptivo, calculando frecuencias absolutas y relativas, y se aplicará la prueba de hipótesis de Spearman. Los resultados se presentarán en tablas y gráficos, y se mantendrá un enfoque ético a lo largo de toda la investigación. **Palabras clave:** Estrés, rendimiento laboral, enfermería.

## **ABSTRACT**

General Objective: To determine the relationship between stress and job performance of nurses working in the emergency department of a national hospital.

Materials and Methods: A quantitative correlational and descriptive study will be conducted, with a sample of 120 nurses from the emergency area of a hospital in Lima. The technique used will be surveying, and questionnaires will be applied to measure stress, using the ILO-WHO Occupational Stress Scale. To assess job performance, a Likert scale adapted by Guzmán will be employed. Both instruments have been validated and are reliable in the Peruvian context. The data will be analyzed using a descriptive approach, calculating absolute and relative frequencies, and the Spearman hypothesis test will be applied. The results will be presented in tables and graphs, and an ethical approach will be maintained throughout the research. Keywords: Stress, job performance, nursing.

## **1.- EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La productividad de aquel trabajador es crucial para asegurar un cuidado de alta calidad, basado en la eficiencia en bien de los pacientes. El equipo de salud debería ser considerado como aquel activo más valioso. Esto no solo beneficia el bienestar de los pacientes y fortalece la confianza en el sistema de salud, sino que también contribuye al éxito general de las instituciones de salud (1). Para lograrlo, es fundamental la formación continua, el aprendizaje y la mejora constante, son esenciales en un sistema sanitario (2). Además, el personal de salud debe adherirse rigurosamente a estándares éticos y normativos para garantizar un desempeño laboral óptimo, asegurando de esta manera los derechos del usuario y el cumplimiento de las directrices éticas en la atención sanitaria.

Por otro lado, es importante destacar que las instituciones de salud eficiente se reflejan en el buen desenvolvimiento de sus empleados. A pesar de ello, muchas instituciones de salud han pasado por alto este aspecto, enfocándose únicamente en alcanzar objetivos a corto plazo que exigen un gran sacrificio de los profesionistas de la salud (3,4). Esto es particularmente evidente en las áreas críticas de emergencia en los nosocomios y clínicas y puestos de salud, donde las actividades deben ser eficaces y oportunas se requiere un esfuerzo constante y personalizado, además un contacto directo con una población específica (5).

En línea con lo mencionado anteriormente, es importante señalar que, según la OMS, existen numerosos factores ambientales vinculados al estrés laboral, los cuales pueden impactar la salud mental. Estos riesgos derivan principalmente de una interrelación inapropiada entre la clase de empleo, y el ambiente organizacional, la gestión, las habilidades, las evaluaciones del personal y las oportunidades que les brindan para ejecutar sus tareas (6).

Es importante destacar que el estrés en el personal sanitario no siempre proviene directamente de su trabajo o de sus actividades diarias, sino más bien de un desajuste entre el empleado, el puesto que ocupa y la estructura organizacional. Además, factores como la subestimación del capital humano, las fallas organizacionales, los establecimientos y el bienestar laboral de los empleados también influyen. Sin embargo, las consecuencias de este estrés se reflejan claramente en el desempeño laboral y en la práctica profesional diaria (7).

Es importante mencionar que, según estudios, el estrés laboral ha causado reducción en la productividad de los profesionistas sanitarios en países como Canadá y Estados Unidos, con una disminución del 57%, mientras que en Europa Occidental la reducción fue del 46% al 9%. Además, un estudio realizado en Irán identificó que los factores de riesgo del estrés laboral incluían el género femenino, las condiciones hospitalarias y el turno de trabajo. Asimismo, la evidencia en Nueva Zelanda reveló que el papeleo excesivo, las reformas en la atención médica, las jornadas laborales prolongadas y el trabajo en guardias eran factores críticos que generaban estrés laboral y afectaban el rendimiento del equipo de salud (8,9)

A nivel nacional en un 70% los empleados experimentan estrés laboral. Las organizaciones de atención médica juegan un rol importante en apoyar el rendimiento del talento humano en el sector salud. Dado que la atención sanitaria depende principalmente del capital intelectual eficiente, la mejora y el cambio en el desempeño organizacional están estrechamente vinculados con el desempeño de los empleados. En otras palabras, el rendimiento del personal es clave para el éxito organizacional (10)

Todo lo señalado anteriormente es lo observado en los servicios de emergencia de un sanatorio objeto de análisis, donde se nota a los profesionales de enfermería, con signos de ansiedad, cansancio incluso mal humor, trastornos gastrointestinales, musculares ,todo esto repercute en la atención que brindan por lo tanto se ve afectado el desempeño laboral, que va ir en detrimento de la satisfacción de los clientes y a la vez impacta en los indicadores de calidad de la institución, debido a todo se ha decidido abordar la problemática a través de este estudio.

## **1.2. Formulación de Problema.**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo el Estrés se asocia con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

¿Cómo la dimensión Clima organizacional del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?

¿De qué manera la dimensión de Estructura organizacional del Estrés influye en el rendimiento laboral de los enfermeros en el servicio de emergencias de un Hospital Nacional?

¿Cómo afecta la dimensión de Territorio organizacional del Estrés al desempeño de los profesionales de enfermería en el mismo contexto?

¿Qué relación tiene la dimensión de Tecnología del Estrés con el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?

¿Cómo la dimensión Influencia del líder del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?

¿Cómo la dimensión Falta de cohesión del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?

¿Cómo la dimensión Respaldo del grupo del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?

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

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar el nivel de Estrés y su relación con el rendimiento laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

Reconocer el nivel de Estrés en su dimensión Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional.

Describir el nivel de Estrés en su dimensión Estructura organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional.

Determinar el grado de estrés en el contexto del entorno organizacional y cómo este afecta el rendimiento laboral de los enfermeros en el área de emergencias de un hospital nacional.

Identificar el nivel de Estrés en su dimensión Tecnología y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional.

Evaluar el grado de estrés en relación con la influencia del líder y cómo esta afecta el rendimiento laboral de los enfermeros en el área de emergencias de un hospital nacional.

Establecer el nivel de Estrés en su dimensión Falta de cohesión y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional

Analizar cómo el apoyo del grupo influye en el nivel de estrés y su conexión con el rendimiento laboral de los enfermeros en el área de emergencias de un hospital nacional.

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

##### **1.4.1. Teórica.**

Es trascendental, con respecto al ámbito teórico, dada la importancia de las variables estudiadas. En el transcurso del desarrollo, se revisarán varios archivos científicos para recopilar la información más reciente que enfatice el efecto del estrés en la productividad laboral y cómo puede afectar negativamente la calidad de los servicios prestados. Este trabajo servirá como referencia teórica para la formación en diseño, protocolos o guías que ayuden a llenar vacíos de conocimiento existente sobre este tema. Además, el análisis está enfocado en Callista Roy y su teoría del modelo adaptativo.

##### **1.4.2. Metodológica**

Este trabajo contribuirá en la búsqueda sobre salud y bienestar y planteará preguntas que pueden abordarse en futuras investigaciones. Los resultados obtenidos se pueden utilizar para desarrollar estrategias para resolver problemas relacionados. Además, este estudio puede

replicarse en otros contextos con problemas similares y servirá como contexto para futuros artículos, revistas científicas.

### **1.4.3. Practica.**

Este trabajo es importante para la praxis porque los aciertos ayudarán a las organizaciones a comprender la influencia de un ambiente de trabajo, promueve la tranquilidad de la salud mental de sus colaboradores, y también mostrará los puntos clave que causan estrés y cómo el estrés afecta la función de los asalariados. Brindar atención de calidad. Además, también brindará referencias para el desarrollo de programas de capacitación continua y fortalecimiento de estructuras organizacionales para mejorar el desempeño.

## **1.5. Delimitación de la investigación.**

### **1.5.1. Temporal.**

El presente trabajo se realizará los meses de abril a diciembre.

### **1.5.2. Espacial.**

En la sala de emergencia de un nosocomio Lima Perú.

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

Conjunto de profesionales de salud.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales**

En 2024, Alban (11) llevó a cabo una investigación en Ecuador enfocada en el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo. El objetivo principal fue analizar el impacto del estrés en los trabajadores y la satisfacción de los profesionales de enfermería en su entorno laboral. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo y no experimental. Se aplicó el Maslach Burnout Inventory para medir los niveles de estrés laboral y la Font Roja para evaluar la satisfacción de los empleados, con una muestra de 25 enfermeros de un centro de salud. Los resultados mostraron que el cansancio emocional presentó un alto riesgo en un 80%, mientras que la despersonalización tuvo un bajo nivel de riesgo del 60%, y se observó un riesgo medio en la realización personal. Se concluyó que, al relacionar la productividad y la tensión laboral, así como la presión y la monotonía en el trabajo, se encontró un nivel medio de satisfacción. Sin embargo, también se identificó un alto grado de satisfacción vinculado a la competencia laboral, las relaciones interpersonales y factores externos relacionados con el estatus.

Cabezas (12) 2023, en Riobamba Ecuador el objetivo "analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la salud en los centros hospitalarios". Se trata de un trabajo cuantitativo, no se manipuló las variables por tal motivo es no experimental es relevante y trascendental. La información se recopiló mediante métodos de una encuesta. Esta herramienta fue un cuestionario utilizado para medir la tensión mental entre los profesionistas sanitarios (residentes y personales de enfermería). En conclusión, se ve reflejado, que en lo laboral el estrés se describe negativamente con las funciones indicadas de los empleados, pero no está claro si esta relación realmente existe. La propuesta consta de varias estrategias para prevenir y reducir el estrés en el lugar de trabajo, así como un plan de perfeccionamiento dirigido a acrecentar el rendimiento de los colaboradores de la salud.

Jordán (13) 2022 en Ecuador su objetivo "determinar la relación entre el estrés y los resultados laborales en un hospital del área Covid-19 en Guayaquil, Ecuador" es un estudio transversal correlacional de base poblacional de 102. Se realizó una encuesta a profesionales de la salud y utilizando una encuesta como método de recopilación de información, se desarrollaron dos instrumentos para cada variante por separado para inferir una correlación inversa a través de la ansiedad y el rendimiento laboral. Se recopiló muestra de normalidad de Kolmogorov Smirnov y halló que los puntajes de estrés y rendimiento laboral se distribuyeron normalmente.

### **2.1.2 Nacional.**

Ayllon K. y Ramos P. (2024) llevaron a cabo un estudio en Huancayo con el objetivo de establecer la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. La investigación se realizó con una muestra de 56 enfermeros y enfermeras que brindan atención en el Hospital Regional Docente Materno Infantil "El Carmen". Para recopilar datos, se utilizó una encuesta y se aplicaron dos instrumentos: la "Escala de Estresores Laborales" (The Laboral Stress Scale), que mostró una alta fiabilidad con un  $\alpha = 0.80$ , y la "Escala de sentimientos y actitudes hacia el trabajo", que tuvo una fiabilidad muy alta con un  $\alpha = 0.95$ . Los resultados indicaron que el 43% de los participantes presenta un alto nivel de estrés, otro 43% tiene un nivel de tensión emocional manejable y el 14% muestra un nivel mínimo de estrés. En cuanto al rendimiento laboral, se encontró que el 50% de los enfermeros tiene un rendimiento poco eficiente, el 46% un rendimiento eficiente y solo el 2% un rendimiento promedio. En conclusión, existe una correlación directa entre el estrés y el rendimiento laboral, con un coeficiente  $Rho = 0.53$  que indica una relación positiva y moderada. A niveles bajos de estrés (43% manejable y 14% mínimo), se observa un desempeño laboral eficiente (50% poco eficiente y 46% eficiente). Además, se evidenció que en cada dimensión analizada hay una correlación positiva moderada, con resultados

como: en la dimensión de estructura ( $Rho = 0.54$ ), en la dimensión de remuneración ( $Rho = 0.42$ ), en la dimensión de riesgo en la toma de decisiones ( $Rho = 0.55$ ), y en la tolerancia al conflicto ( $Rho = 0.47$ ). Sin embargo, en la dimensión de responsabilidad social, la correlación fue baja ( $Rho = 0.36$ ).

Gamarra y colaboradores (2023) llevaron a cabo un estudio con el propósito de "analizar la conexión entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores médicos en la Clínica San Judas Tadeo, Lima, 2023". Este fue un estudio correlacional que incluyó a 80 participantes. Se emplearon dos escalas estandarizadas para evaluar las variables. Los resultados mostraron que el 52,5% de los participantes presentaba niveles de estrés normales, el 31,3% tenía estrés bajo y el 16,3% experimentaba altos niveles de estrés. En cuanto al rendimiento laboral, el 51,2% tuvo un desempeño normal, el 46,3% destacó con un rendimiento excelente y solo el 2,5% mostró un desempeño insuficiente. Se estableció una relación significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en enfermeras, con un valor p de 0,000, que es menor a 0,05, y se observó una correlación positiva de Spearman ( $Rho = 4,71$ ).

Vidal (16) 2022, tiene como objetivo "determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián de Piura - 2022". Un estudio de volumen relacionado de 92 profesionales de la salud que utilizó 2 encuestas para determinar las variantes del estudio encontró correlación del 75,1% en medio de la tensión y el rendimiento gremial en el sector de la sanidad (que es bastante alta, el agotamiento emocional tuvo una correlación del 75,1%). y); desempeño de los empleados. La correlación es del 64,2% (bastante alta); Se verifica una relación positiva significativa respecto a la tensión laboral y la importancia del trabajo de los colaboradores sanitarios en el Puesto de Salud de San Sebastián.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Estrés**

Es una respuesta inherente propia del organismo a circunstancias que se aprecia como negativas, retadoras. Puede ser desencadenada por un conjunto de factores, como el trabajo, problemas familiares, cambios importantes en la vida o experiencias traumáticas. Aunque cantidades moderadas no son necesariamente dañinas y pueden ayudar a resolver problemas y motivar la acción, pueden tener efectos negativos para la salud si se vuelven persistentes o excesivas (17).

### **2.2.2 Clasificación del estrés:**

1. El estrés agudo es el tipo común y suele durar poco tiempo. Aparece cuando te enfrentas a una situación de emergencia que requiere una respuesta rápida, como hacer una presentación en el trabajo o afrontar un problema inesperado (18).
2. El estrés crónico es duradero y persistente, a menudo asociado con situaciones que persisten durante un período de tiempo, como dificultades financieras, conflictos en las relaciones o cargas de trabajo continuas. Este tipo de estrés puede tener efectos más graves para la salud (19).

### **2.2.3 Estrés Laboral**

Es producido por un desbalance entre la demanda de una institución y el material que los empleados tienen para confrontarla. Se verifica de manera que una muestra de estrés naciente del entorno laboral. Esto se debe a factores como una sobrecarga de labor excesiva, presión para completar las tareas a tiempo, dificultades en las relaciones con los compañeros, falta de control

de las tareas o inestabilidad en el trabajo. Cuando el estrés laboral se vuelve crónico, no sólo afecta la productividad y el ambiente laboral, sino que también podría afectar gravemente la bienestar físico y mental de los colaboradores. Si este estrés continúa o se vuelve abrumador, es importante buscar apoyo profesional o utilizar los recursos de la empresa. La prevención y la gestión adecuada del estrés en el lugar de trabajo son fundamentales para mantener el entorno laboral (21).

La (OIT) y la (OMS), menciona que este prototipo de estrés es un tema importante relacionado con la salud y la tranquilidad de los empleados. Ambas instituciones reconocen que este tipo de estrés puede ser nocivo en los empleados y en las empresas, afectando la salud, el desempeño laboral y generando costos adicionales para la organización (22).

De manera similar, la OIT y la OMS definen el estrés laboral como unas respuestas físicas y psíquicas esto ocurre en el momento que el requerimiento en un entorno laboral excede la capacidad o los medios del empleado para afrontarlo. Ambas organizaciones señalaron que además de afectar la salud física y provocar enfermedades.

### ***Dimensiones del Estrés Laboral***

#### **Clima organizacional**

La cultura organizacional puede afectar notoriamente el estrés laboral de los trabajadores con respecto al entorno psicológico y emocional percibido dentro de la empresa. Esta atmósfera está determinada por conjunto de normas internas de la empresa, la cultura organizacional, las relaciones con los empleados y las técnicas de gestión de problemas. Una adecuada gestión del clima organizacional puede ser herramienta clave para prevenir y resolver el estrés laboral (24)

#### **Estructura organizacional**

La estructura organizacional afecta el estrés laboral al influir en aspectos como la autonomía, la carga de trabajo, la comunicación, la cultura y las oportunidades de desarrollo. Unas estructuras organizativas bien diseñadas y adaptadas a las necesidades de los empleados pueden contribuir y fomentar un ambiente laboral menos estresante (25).

### **Territorio organizacional**

El impacto de esta causa de agobio laboral puede variar según el prototipo de trabajo, las políticas de la empresa y las preferencias individuales de los empleados. Es primordial que las instituciones consideren las causas al diseñar lugares de trabajo y políticas para crear un entorno más saludable y equilibrado. La flexibilidad laboral, como la capacidad de laborar de forma remota y horarios fraccionados, puede mejorar la estabilidad entre las labores y la subsistencia del personal y reducir el distres asociado con las estructuras rígidas. Además, la formación y los valores de la comunidad local también pueden influir en la integración y el sentido de pertenencia de los empleados. Sentirse diferente de la cultura local, especialmente en un entorno internacional o multicultural, puede aumentar el estrés (26).

### **Tecnología**

La tecnología puede tener importantes efectos positivos y negativos sobre el estrés en el lugar de trabajo dependiendo de cómo se utilice y gestione en el entorno laboral. En particular, los dispositivos móviles y la conectividad constante pueden crear expectativas en los empleados de trabajar fuera del horario laboral, lo que puede generar estrés y dificultar la desconexión y el descanso adecuado. Además, el flujo constante de mensajes por correo electrónico, mensajes instantáneos y notificaciones puede resultar abrumador. La exigencia de recolectar mucha información puede aumentar el estrés y perjudicar el rendimiento (27, 28,29).

### **Influencia del líder**

La influencia de los líderes en el estrés laboral es significativa porque la calidad de los líderes puede afectar directamente el ambiente laboral y la experiencia de los empleados. El estilo de gestión de una persona puede tener un impacto significativo en el estrés laboral. Los gerentes autoritarios que no brindan apoyo aumentan el estrés de los empleados. En cambio, un liderazgo atractivo y solidario que valore a los empleados puede ayudar a reducir el estrés. La comunicación abierta por parte de los gerentes reduce la incertidumbre y la ansiedad de los empleados. La falta o una comunicación ineficaz pueden hacer que los empleados no sean conscientes de los cambios organizacionales, las expectativas, etc., aumentando así el estrés (30).

### **Falta de cohesión**

La falta de cohesión en un equipo o entorno de laboral puede causar un daño sustancial de estrés en los empleados en su lugar de trabajo, ya que se relaciona con el nivel en que los participantes del equipo se sienten conectados, colaboran de manera efectiva y comparten un sentido de identidad. Construir y de esta mantener la congruencia en equipo requiere líderes y miembros compartidos. Por lo tanto, implementar estrategias como promover la comunicación abierta, fomentar la colaboración, establecer objetivos comunes y la resolución constructiva de conflictos puede ayudar a aumentar la cohesión y así reducir el estrés laboral en el lugar de trabajo (31).

### **Respaldo del grupo**

El apoyo del grupo, también conocido como apoyo social en el trabajo, puede influir de manera significativa en la práctica de estrés laboral de los empleados. Este respaldo incluye el

apoyo emocional, práctico e informativo que los compañeros de trabajo y supervisores ofrecen en el ambiente laboral. Es esencial señalar que el apoyo del grupo proviene no solo de colegas, sino también de supervisores y líderes. Fomentar una cultura organizacional que promueva el apoyo social y la colaboración puede ser crucial para abordar y reducir el estrés laboral (32).

## **Desempeño Laboral**

El rendimiento laboral se da a conocer cómo los empleados desempeñan sus responsabilidades y tareas en el entorno de trabajo. Este concepto abarca varios aspectos, la estimación del rendimiento laboral es una habilidad común en muchas organizaciones para medir el rendimiento de los empleados. Esto implica ejecutar de manera efectiva las responsabilidades y tareas asignadas a cada trabajador, lo que incluye llevar a cabo las funciones del trabajo con eficiencia y calidad esperada. La evaluación del desempeño toma en cuenta las competencias y habilidades de los empleados que son relevantes para sus roles, incluyendo habilidades técnicas específicas, habilidades interpersonales, capacidades de liderazgo y otras competencias (33).

En relación con lo anterior, se puede afirmar que la prueba del desempeño laboral es un instrumento esencial para la organización de capital humano, debido a que otorga información valiosa que ayuda en la toma de decisiones sobre compensaciones, ascensos, desarrollo profesional y otros aspectos vinculados (34).

## **Dimensiones del desempeño laboral**

### **Calidad del trabajo**

Es un elemento crucial del rendimiento laboral y juega un papel clave en la evaluación de la contribución de un empleado al éxito de la organización. No solo es considerable para el triunfo de la compañía, sino que también influye en cómo el empleado percibe su propio rendimiento.

Aquellos empleados que se comprometen con la calidad aportan de manera significativa a la prosperidad y el crecimiento sostenido (35).

### **Responsabilidad**

La responsabilidad es un elemento clave del desempeño laboral y desempeña un papel vital en el éxito tanto individual como organizacional; permite a los empleados ejercer autonomía y gestionar sus tareas de manera eficiente. En este sentido, es importante señalar que la capacidad para trabajar de forma independiente y alcanzar los objetivos establecidos es fundamental para el desempeño laboral. La responsabilidad es una característica esencial para lograr un desempeño laboral exitoso, ya que los empleados responsables no solo cumplen con sus obligaciones, sino que también contribuyen de manera positiva al ambiente de trabajo y al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Fomentar y recompensar la responsabilidad son prácticas fundamentales en la manejo del talento y en el acrecentamiento de la gestión (36)

### **Compromiso institucional**

El compromiso institucional, o compromiso organizacional, es fundamental para el desempeño laboral y un éxito enfocado hacia el futuro de los empleados y la agrupación. Este compromiso es trascendente para alcanzar un desempeño laboral efectivo y la prosperidad sostenida de una organización. Promover un entorno que fomente el compromiso, considerar y retribuir el ahínco de los empleados, así como atender sus preocupaciones y necesidades, contribuir a fortalecer el convenio institucional (37).

### **Liderazgo y trabajo en equipo**

El liderato y la colaboración del grupo son factores clave que afectan directamente el desempeño laboral, tanto a nivel individual como organizacional, ya que proporcionan dirección

y establecen una visión clara para la organización. Un líder efectivo orienta a los empleados hacia metas compartidas, creando un marco para el desempeño laboral. Así, el liderazgo y el trabajo en equipo son elementos interdependientes que contribuyen de manera significativa al éxito laboral. Un liderazgo eficaz define la dirección y motiva a los empleados, mientras que el trabajo en equipo promueve la colaboración, la innovación y el apoyo mutuo. Ambos aspectos son fundamentales para cultivar un entorno laboral saludable (38)

### **Teoría de Enfermería: Callistas Roy**

En 1970, Callista Roy fomentó el prototipo de Adecuación de Roy (RAM), que afirma respecto a las soluciones versátiles son aquellas que impulsan la totalidad del ser humano, en relación con objetivos como la perduración, el incremento, la procreación y el control. Este prototipo adecua una herramienta valiosa para entender las labores de enfermería y su participación merma de los factores generadores de estrés. A partir de esta premisa, se considera que dicho modelo puede ser un recurso eficaz para enfrentar el estrés (39).

De tal manera que el estímulo que desencadena una conducta se califica como "estímulo focal", y es el impulso intrínseco o extrínseco muy cercano a los que se confronta un individuo. Los representantes del entorno que afectan en el individuo son conocidos como "estímulos contextuales", mientras que los "estímulos residuales" son los que hacen única a la persona, dándole razón y carácter (40).

Por su parte Roy explica el proceso inherente de enfrentamiento como desarrollos instantáneos que las personas utilizan sin ser plenamente conscientes de ellos. Las vivencias acumuladas en el transcurso de la vida contribuyen a desarrollar respuestas usuales frente a ciertos estímulos. La labor de la enfermera se enfoca en ciertas actividades donde la persona en proceso

de adaptación muestra respuestas ineficaces. Siguiendo las cuatro maneras de adaptación propuestos por la teoría de Roy, la enfermera puede evaluar el proceder que genera tensión (41)

### **Teoría de Enfermería: Patricia Benner**

"Nacido en agosto de 1942, desarrolló un modelo que describe el proceso de transición de 'principiante a experto'. En su propuesta, aborda la responsabilidad, el conocimiento clínico y la ética en la práctica de la enfermería, y define cinco niveles de adquisición de habilidades y disposiciones basadas en la experiencia en la práctica de enfermería. El primer nivel, el 'principiante', se refiere a los egresados de enfermería que poseen conocimientos teóricos, pero carecen de experiencia para enfrentar situaciones prácticas. El 'avanzado' es aquel que ya puede demostrar una actuación aceptable en su trabajo. El 'especialista' es un profesional con un grado académico superior, lo que le permite actuar de manera autónoma y eficiente. El 'experto' es aquel enfermero capaz de resolver cualquier situación con una gran seguridad y dominio intuitivo. También señaló que es posible avanzar de un nivel a otro si se tiene los recursos adecuados y se sabe cómo utilizarlos. a un experto, lo que contribuye a un mejor desempeño laboral en beneficio (47)

## **2.3. Formulación de la Hipótesis.**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

**H<sub>2</sub>** No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

**H<sub>2</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Estructura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

**H<sub>3</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Territorio organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

**H<sub>4</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Tecnología y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

**H<sub>5</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Influencia del líder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

**H<sub>6</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Falta de cohesión y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

**H<sub>7</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Respaldo del grupo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024

### **3. METODOLOGIA**

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

Este proyecto de investigación se basa en un método presuntivo-deductivo, el cual es empleado en la investigación científica para desarrollar y verificar teorías. Este enfoque sigue un proceso lógico que incluye la creación de hipótesis, la deducción de predicciones basadas en esas hipótesis y la realización de experimentos o recopilación de datos para comprobar si las predicciones se corresponden (42)

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

El análisis ofrece una visión cuantitativa, lo que es útil para examinar relaciones causales, reconocer patrones estadísticos y generar resultados numéricos que pueden interpretarse de manera objetiva. Sin embargo, este enfoque no siempre es el más adecuado para abordar temas complejos que requieren un alto nivel de contexto. (43)

#### **3.3.- Tipo de investigación.**

Es aplicada, conduce a resolver dilemas y utiliza el conocimiento para enfrentar situaciones reales. Su objetivo es convertir ese conocimiento en soluciones concretas y resultados beneficiosos para la sociedad, la industria o el área específica abordada (44)

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

La exploración se inclina hacia un modelo sin interferencia del investigador. Ya que no involucra la ejecución intencional de las variantes independientes ni la retribución aleatoria de aquellos participantes a distintas condiciones. Este tipo de diseño se enfoca en el análisis y

recolección de datos dentro de su ambiente natural, por otra parte, es de alcance correlacional, de corte transversal y prospectivo (44)

### **3.5.- Población, muestra y muestreo**

La población estará formada por 120 profesionales de enfermería que laboran en un área de emergencia durante distintos turnos. La muestra será censal debido a que se trata de un grupo pequeño y manejable, aunque se establecerán criterios de inclusión y exclusión para minimizar el sesgo en la información.

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras (os) que cuenten con tiempo de servicio mayor de 5 meses.
- Enfermeras (os) Asistenciales
- Enfermeras (os) que rechacen involucrarse en el estudio
- Enfermeras (os) que coloquen su rúbrica para autorizar el estudio.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeras (os) con menos de 5 meses de experiencia en el servicio.
- Enfermeras (os) con roles administrativos.
- Enfermeras (os) que no quieran involucrarse en este estudio.
- Enfermeras (os) que no coloquen su rúbrica para autorizar este estudio.

### 3.6. Variables y operacionalización. -

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
<b>Variable 1</b> Estrés Laboral	Es la respuesta física y emocional que una persona experimenta cuando las exigencias laborales exceden sus capacidades y recursos para manejarlas. Este tipo de estrés se relaciona con aspectos del entorno laboral, las tareas asignadas, las relaciones interpersonales y otros factores del ámbito de trabajo (22)	Este se refiere al desequilibrio emocional que presenta el integrante de equipo de salud de la emergencia de acuerdo a la demanda de trabajo y a su capacidad de resolución	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Comprensión de visión y misión, control de actividades, tiempo y equipo para realizar actividades La gerencia no ofrece apoyo y comprensión a los trabajadores El espacio es muy pequeño para realizar mis actividades, hay muchos papeles por llenar La tecnología no va acorde con las exigencias No percibe motivación por parte de su supervisor Presión, incomodidad en el trabajo, falta de ayuda por parte del equipo Falta de ayuda técnica por parte del grupo, desconfianza por parte del jefe	Ordinal	Alto 102-175 Nivel Medio 51-101 Nivel Bajo 0-50

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
<b>Variable 2</b> Desempeño Laboral	Da referencia a cómo un empleado realiza sus responsabilidades, tareas y funciones en el ámbito laboral. La evaluación del desempeño puede abarcar la medición de objetivos, competencias, habilidades, resultados y su aporte al logro de objetivos propuestos (33)	Es la forma como el integrante del equipo de salud cumple con todo lo asignado en el servicio de emergencia	Calidad de trabajo  Responsabilidad  Compromiso institucional  Liderazgo y trabajo en equipo	Da más de lo exigido, cumple los objetivos, dispuesto al cambio, trabaja de manera ordenado  Demuestra eficiencia, controla sus emociones, informa oportunamente, demuestra autonomía  Conoce visión y misión, aporta ideas, colabora en actividades extras, demuestra buena disposición para llevar a cabo el trabajo y responsabilidades asignados por sus superiores.  Promueve un clima laboral positiva, Considera y apoya a los otro, Informa y consulta oportunamente a los supervisores, Responde de manera clara y oportuna dudas	Ordinal	Excelente: 125-155  Satisfactorio: 94- 124  Moderado: 63-93  Deficiente: 31-62

### **3.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos. –**

#### **3.7.1. Técnica**

Se empleará como método la recopilación de datos una encuesta.

#### **3.7.2. Descripción de los instrumentos**

La herramienta que se empleará para evaluar la tensión laboral será la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual ya fue utilizada anteriormente en Perú por Laqui (45). Esta escala consta de 25 preguntas que miden el estrés laboral y abordan diversas dimensiones, tales como: ambiente organizacional, estructura de la organización, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y apoyo grupal. Ofrece siete opciones de respuesta en la escala de Likert, que van desde 'jamás provoca estrés hasta siempre

Para la variable Desempeño laboral, la evaluación se realizará mediante el cuestionario adaptado por Guzmán (46). Este instrumento utiliza una escala de Likert con cinco opciones de respuesta: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Moderado (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5). Los niveles de evaluación incluyen excelente, satisfactorio, moderado y deficiente. Las dimensiones consideradas en la evaluación son: Competencia, Compromiso Institucional, Calidad del trabajo, y Liderazgo y trabajo en equipo.

#### **3.7.3. Validación.**

La valides de los instrumentos fue realizada a través de la evaluación de especialistas obteniendo una validez de contenido excelente para aplicar los instrumentos esta validez fue realizada por los autores Laqui (45) y Guzmán (46)

#### **3.7.4. Confiabilidad**

El cuestionario utilizado para medir el estrés laboral obtuvo un coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.89 (89%), lo que demuestra una alta consistencia interna. Por otro lado, la encuesta de Desempeño de los trabajadores presentó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.983 (98.3%), indicando niveles excepcionales de estabilidad interna. Este análisis de fiabilidad fue realizado por los autores Laquí (45) y Guzmán (46).

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

Este proceso generará una base de datos en Excel para organizar la comunicación según su naturaleza. Luego, se llevará a cabo un análisis estadístico descriptivo, seguido de un estudio inferencial en el que se evaluará la implementación de las variables mediante la prueba de hipótesis de Spearman. Finalmente, los resultados se presentarán en tablas cruzadas para facilitar la visualización de la relación entre las variables.

#### **3.9. Aspectos éticos.**

A lo largo del estudio, se seguirá un comportamiento ético adecuada conforme a los principios éticos universales. Se respetará el derecho a la autonomía mediante la autorización previa rubrica de conformidad, y se avalará el derecho a la intimidad de la información, que será utilizada por única vez con fines de investigación. Además, se afirmará que los integrantes afronten a ningún riesgo ni daño físico, emocional o social. Los resultados serán beneficiosos, ya que permitirán desarrollar estrategias para abordar el problema estudiado. Todos los integrantes contarán con las mismas oportunidades de participar y serán tratados de manera justa, respetando su dignidad, sin distinción de raza, ideal político y religión.

#### 4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS. –

##### 4.1.- Cronograma de actividades. –

Actividades	Año 2024											
	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Conformación del título y realidad problemática	■	■	■	■								
Formulación del problema a investigar			■	■								
Conformación del marco teórico					■	■						
Elaboración de las hipótesis de estudio							■					
Conformación de la metodología								■				
Operacionalización de variables									■			
Aplicación del instrumento											■	
Procesamiento de datos											■	
Redacción del informe final												■
Publicación de resultados												■

**Leyenda:**  Actividades realizadas

Actividades por realizar

## 4.2.- Presupuesto.

Especificación		CANTIDAD	COSTO TOTAL	
<b>Recursos humanos</b>	<b>REC. HUMANOS</b>			
	Asesoría	1	3,600.00	
	Técnico en digitación	1	600.00	
	Encuestadores	3	120.00	
	Estadístico	1	850.00	
<b>Recursos materiales</b>	<b>MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>			
	Textos	Estimado	150.00	
	Internet	Estimado	100.00	
	Otros	Estimado	150.00	
	<b>MATERIAL DE IMPRESIÓN</b>			
	Impresiones y copias	Estimado	180.00	
	Empastado de la Tesis	3 ejemplares	90.00	
	USB	Unidad	25.00	
	CD,	2 unidades	4.00	
	<b>MATERIAL DE ESCRITORIO</b>			
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	50.00	
	Papelotes cuadriculados	10 unidades	4.00	
	Cartulina	10 unidades	5.00	
	Cinta Adhesiva	2 unidades	2.00	
	Lápices	10 unidades	5.00	
	Plumones	3 unidades	9.00	
	<b>Servicios diversos</b>	<b>SERVICIOS</b>		
		Comunicaciones	Estimado	60.00
Movilidad y Viáticos		Estimado	120.00	
Imprevistos		Estimado	190.00	
<b>Total, costo</b>			<b>6,314.00</b>	
<b>Financiación</b>	<b>El proyecto será autofinanciado</b>			

## 5.- REFERENCIAS.

1. Diaz C y Cols. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Enero de 2018. [Citado el 11 de septiembre de 2023] Citado en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221609732018000101973&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221609732018000101973&lang=es)
2. OMS | Salud mental: un estado de bienestar [Internet]. WHO. 2020 [Citado el 11 de septiembre de 2023] Citado en: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
3. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2022 [Citado el 11 de septiembre de 2023] Citado en: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS\\_848464/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm)
4. Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera Edición Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2018 [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_635149/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635149/lang--es/index.htm),
5. Mo Y, Deng L, Zhang L, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. J Nurs Manag. 2020;28:1002– 1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
6. OMS. Informe mundial sobre salud mental en el lugar de trabajo 2017 [Internet]. World Health Organization 2019. [Citado el 12 de septiembre de 2023] Revisado en: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
7. Flores M y Cols. Ansiedad y stress en la práctica del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel en Guadalajara. Revista electrónica de psicología Iztacala. marzo de 2019,13 No. 1:17.

[Citado el 12 de septiembre de 2023]. Revisado en:

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/17075>

8. Singh, S., Oeppen, R., & Svoboda, T. (2022). Human factors application for healthcare teams in low- and medium-income countries (LMIC) to help improve patient safety and performance.

*Journal of Oral Biology and Craniofacial Research*, 12(1), 77-79.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212426821001299?via%3Dihub>

9. Gebeyehu, S., & Zeleke, B. (2019). Workplace stress and associated factors among healthcare professionals working in public health care facilities in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia, 2017.

*BMC Research Notes*, 12(249). Obtenido de

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6498583/>

10. Viswesvaran, C., & Unos, D. (2018). Recuperado el 30 de septiembre de 2022, de Perspectivas sobre los modelos de desempeño laboral. *Int J Sel Evaluar*. 2000: [https://doi.org/10.1111/1468-](https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151)

[2389.00151](https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151)

11. Albán Sabando EA, Pinta Cacoango AE, Albán Sabando EL, Chicaiza Chughchilan DM. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. *Rev Científica Salud BIOSANA*.

2024;4(4):1–12. Obtenido de <https://doi.org/10.62305/biosana.v4i4.172>

12. Cabezas L, GE. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de

Chimborazo; Ecuador: 2023. Disponible en:

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2C%20G%20%282023%29%20El%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20dese%C3%B1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segundo%20nivel.%20%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%20%2C%20Riobamba%2C%20Ecuador.pdf>

13. Jordán F, B J. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n\\_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. Ayllon K, Ramos P. Nivel de estres y dedesmpño laboral del profesional de enfermeria del servicio de emergencia del hospital Essalud-Chota 2023. Nucl Phys. 2023;13(1):104–16.

[file:///C:/Users/alice/Downloads/T010\\_48038050\\_T%20-%20T010\\_70034527\\_T.pdf](file:///C:/Users/alice/Downloads/T010_48038050_T%20-%20T010_70034527_T.pdf)

15. Gamarra Causto I, Arevalo Marcos RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investig. innov. [Internet]. 15 de diciembre de 2023 [citado 5 de enero de 2024];3(3):7-18. Disponible en:

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>

16. Vidal V, Y Y. Estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022. [Tesis para obtener el Título de Licenciado en Enfermería] Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111580/Vidal\\_VYYS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111580/Vidal_VYYS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Luján-Ventura AJ. Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital del porvenir 2017 [Tesis de grado en Internet]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018. [citado 2024 enero 03]. Disponible en:

[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11393/lujanventura\\_alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11393/lujanventura_alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18. Ruiz C. El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Noroeste, año 2017 [tesis de pregrado en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2017. [citado 2024 enero 03]. Disponible en:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz\\_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

19. Chen J, Silverthorne C. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organiz Developm J* [Internet]. 2008 [citado 2024 enero 03]; 29(7): 572-582. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>.

20. Flores D, Grados M. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Colaboradores del Área Asistencial de la Clínica Salud Integral Farmédica, Distrito de Trujillo en el año 2018. [tesis de pregrado en Internet]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018. [citado 2024 enero 03]. Disponible en:

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4312/1/RE\\_ADMI\\_DIANA.FLORES\\_MONICA.GRANADOS\\_ESTR%c3%89S.LABORAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4312/1/RE_ADMI_DIANA.FLORES_MONICA.GRANADOS_ESTR%c3%89S.LABORAL_DATOS.PDF).

21. Velásquez-Caizaluisa FD, Villavicencio-Chávez DA, Montero-Moretta, GE. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis

Gabriel Dávila durante el periodo de septiembre-octubre del 2016 [tesis de grado en Internet]. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2017. [citado 2024 enero 03]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

22. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por covid 19, Cuzco, Perú [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5804>

23. Mejía M; Melgar M. Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por covid 19 de hospitalización modular del Hospital Regional de Huacho, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64800>

24. Roman M. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma, El Agustino. [Tesis Licenciatura]. Perú: Universidad María Auxiliadora, Lima; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/200>

25. Loporto J. Application of the Donabedian Quality-of-Care Model to New York State Direct Support Professional Core Competencies: How Structure, Process, and Outcomes Impact Disability Services. *Journal of Social Change*. 2020; 12(1): p. 40-70.

26. Vergaray J, Gutiérrez W, León F, León C. Gestión administrativa y clima laboral. Revista científica Qualitas. 2021; 22(1): p. 2661-6610.

27. Martin J, Elig MGI. The Many Meanings of Quality: Towards a Definition in Support of Sustainable Operations. Total Quality Management. 2020; 1: p. 1- 15. 34. Ababneh M, Masadeh M, Shakhsheer F, Habiballah M. The impact of internal service quality on job satisfaction in the hotel industry. Research in Hospitality Management. ; 8(1): p. 55-62.

28. Peche J. Nivel de estrés laboral en las enfermeras que trabajan en los servicios del hospital Provincial Docente Belén-Lambayeque. Perú; [internet]. 2015. [citado 2024 enero 04]. Disponible desde:

<http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/661/Peche%20Silva%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

29. Chachapoyas M, Silva Y, Vargas L. Manifestaciones de estrés en estudiantes de enfermería de una universidad de Lambayeque al iniciar prácticas hospitalarias – 2015. Perú; [internet]. 2015. [citado 2024 enero 04]. Disponible desde:

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/178/BCTES3945.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30. Romero G. Flores E. Cárdenas P. Ostiguín R. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM. Vol 4. No. 1 Año 4 Enero- Abril 2007.

31. Torres K, Reátegui IDPD. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013. Tarapoto-Perú; [Internet]. 2013. [citado 2024 enero 04]. Disponible desde: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/Ivonne%20del%20Pilar%20D%C3%ADaz%20Re%C3%A1tegui%20Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf>
32. Gonzales M. Estrés y desempeño laboral (estudio realizado en serviteca altense de quetzaltenango) 2014. Disponible desde: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
33. BBC Mundo. Cómo identificar cuando el estrés (positivo) se ha convertido en agotamiento (negativo) [Internet]. 2018. [citado 2024 enero 04]. Disponible desde: <http://www.bbc.com/mundo/vert-cap-38176847>
34. Cristiane, K., Lorenzini, A., Coelho, J., Crithina, M.. Percepciones acerca del estrés en el trabajo de un equipo de atención prehospitalario. Revista Baiana de Enfermagem, 22 (2/3), 9-17.
35. Castillo, A. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del enfermero en el hospital nacional Víctor Larco herrera. (Tesis de grado). 2013. Disponible desde: <http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/332/1/Castilloak.pdf>.
36. Alva, J. Conflicto laborales en el sector salud del Perú, Anales Facultad de Medicina de la Universidad de San Marcos, Volumen, 76, Lima, Perú, 2015.

37. Cassano M. Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. 2013. Disponible desde: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19618/Cassano\\_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19618/Cassano_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado 16 de junio de 2021]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employersandsocieties&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employersandsocieties&Itemid=135&lang=es)
39. Marriner Tomey A. Modelos y teorías de enfermería. Madrid: Elsevier; 2007, 6ª ed.
40. Leddy S, Pepper JM. Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional. Filadelfia: J. B. Lippincott Company; 2000.
41. Morfi Samper R. Gestión del cuidado en Enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2010 [citado 9 Jul 2014];26(1): [aprox. 2 p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086403192010000100001&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192010000100001&lng=es&tlng=es)

42. Sampieri RH-, Torres CPM. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2020;21(1):1–9. Available from: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
43. Escudero C, Cortez L. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación 72 científica [Qualitative techniques and methods for scientific research] [Internet]. Redes 2017. 2018. 106 p. Available from: <https://n9.cl/bu9hq>
44. Serna G, Gutiérrez G, Zenzain C, Damián R, Yanowsky G, Vargas-Portugal K. Artículos científicos: Preparación, diseño y publicación [Internet]. Primera ed. Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Available from: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.084>
45. Laqui A, C R. Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi. [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias: Salud Ocupacional]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2019. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1726a903-723e-4dab-a214-002e543509da/content>
46. Guzmán C, B A. Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2017. [Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología] Universidad de San Pedro Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

47. Campos-quintero L, Vargas-Álvarez Y, García-Losada N, Vargas-Calderon J, Claros-Polonia A. Teorías de enfermería en la práctica de una IPS de I nivel . Cienc Y Salud. 2023;7.

[file:///C:/Users/alice/Downloads/556%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/alice/Downloads/556%20(1).pdf)

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### Título: Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico	
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo el Estrés se relaciona con el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>¿Cómo la dimensión Clima organizacional del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?</p> <p>¿De qué manera la dimensión de Estructura organizacional del Estrés influye en el rendimiento laboral de los enfermeros en el servicio de emergencias de un Hospital Nacional?</p> <p>¿Cómo afecta la dimensión de Territorio organizacional del Estrés al desempeño de los profesionales de enfermería en el mismo contexto?</p> <p>¿Qué relación tiene la dimensión de Tecnología del Estrés con el desempeño laboral de los</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Determinar el nivel de Estrés y su relación con el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Reconocer el nivel de Estrés en su dimensión Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional.</p> <p>Describir el nivel de Estrés en su dimensión Estructura organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional.</p> <p>Determinar el grado de estrés en el contexto del entorno organizacional y cómo este afecta el rendimiento laboral de los enfermeros en el área de emergencias de un hospital nacional.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025</p> <p><b>H<sub>0</sub></b> No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Clima organizacional y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025</p> <p><b>H<sub>2</sub></b>- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Estructura organizacional y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025</p> <p><b>H<sub>3</sub></b>- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Territorio organizacional y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2025</p> <p><b>H<sub>4</sub></b>- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Tecnología y el desempeño laboral del equipo de salud en el</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Estrés laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Desempeño Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Compromiso institucional</p>	Tipo	de

---

<p>enfermeros en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?</p>	<p>Identificar el nivel de Estrés en su dimensión Tecnología y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional.</p>	<p>servicio emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024</p>	<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>
<p>¿Cómo la dimensión Influencia del líder del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?</p>	<p>Evaluar el grado de estrés en relación con la influencia del líder y cómo esta afecta el rendimiento laboral de los enfermeros en el área de emergencias de un hospital nacional.</p>	<p><b>H5-</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Influencia del líder y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024</p>	
<p>¿Cómo la dimensión Falta de cohesión del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?</p>	<p>Establecer el nivel de Estrés en su dimensión Falta de cohesión y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional</p>	<p><b>H6-</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Falta de cohesión y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024</p>	
<p>¿Cómo la dimensión Respaldo del grupo del Estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional?</p>	<p>Analizar cómo el apoyo del grupo influye en el nivel de estrés y su conexión con el rendimiento laboral de los enfermeros en el área de emergencias de un hospital nacional."</p>	<p><b>H7-</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Estrés en su dimensión Respaldo del grupo y el desempeño laboral del equipo de salud en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima 2024</p>	

---

## Anexo 2:

### Instrumentos

#### CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted:

- Anote 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
01	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
02	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
03	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
04	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
05	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
06	Mi supervisor no me respeta							
07	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
08	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
09	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							

<b>16</b>	La estructura formal tiene demasiado papeleo								
<b>17</b>	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo								
<b>18</b>	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
<b>19</b>	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
<b>20</b>	La organización carece de dirección y objetivo								
<b>21</b>	Mi equipo me presiona demasiado								
<b>22</b>	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
<b>23</b>	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
<b>24</b>	La cadena de mando no se respeta.								
<b>25</b>	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración: Muy en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Moderado 3 De acuerdo 4 Muy de acuerdo 5

Ítems	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo					
1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
2. Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.					
3. Realiza un trabajo ordenado.					
4. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
5. Realiza sus actividades sin errores.					
6. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
9. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.					
11. Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad					
12. Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.					
13. Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.					
14. Trasmite esta información oportunamente.					
15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					
16. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					

17. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
Compromiso institucional					
18. Conoce la misión y visión.					
19. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.					
20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.					
21. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.					
22. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.					
Liderazgo y trabajo en equipo					
23. Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
24. Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25. Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.					
26. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.					
27. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.					
28. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
29. Demuestra respeto a sus supervisores.					
30. Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.					
31. Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.					

## Anexo 2:

### Instrumentos

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. 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:**

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:**

**Participantes:**

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

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

**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:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, 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 de la ..... ubicada ..... en el correo electrónico: .....

### **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**

## ● 22% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 21% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2025-01-15</b> Submitted works	4%
2	<b>ti.autonomadeica.edu.pe</b> Internet	4%
3	<b>dspace.uce.edu.ec</b> Internet	4%
4	<b>uwiener on 2023-04-07</b> Submitted works	2%
5	<b>uwiener on 2024-02-20</b> Submitted works	1%
6	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	1%
7	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Internet	<1%
8	<b>uwiener on 2023-10-26</b> Submitted works	<1%