



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del servicio de  
emergencia de un hospital público de Lima – 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Serna Cajusol, Luisa Lorena


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-5058-9187>

**Asesora:** Mg. Cruz Gonzales, Gloria Esperanza

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>

**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

Yo, **Luisa Lorena, Serna Cajusol**, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería **Especialista en: Enfermería en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA - 2025**” Asesorada por la Docente **Cruz Gonzales Gloria Esperanza**, **DNI 084656159**, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446> , tiene un índice de similitud de **14%**, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin **oid:14912:462490917**.

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 autora  
 Serna Cajusol, Luisa Lorena  
 DNI N° 74810556



.....  
 Firma de la Asesora  
 Cruz Gonzales Gloria Esperanza  
 DNI N° 084656159

Lima, 23 de julio del 2025

**Agradecimiento**

Un especial agradecimiento a los docentes de teoría y práctica que nos brindaron todos sus conocimientos y experiencia, para que así nosotros seamos unos especialistas competentes.

### **Dedicatoria**

En primer lugar, agradecer a Dios por haberme permitido llegar hasta aquí.  
A mi familia que me mostro su apoyo incondicional y amor en todo momento.

A mis amistades que estuvieron alentándome, dándome fuerzas y nunca  
me dejaron sola.

Una dedicatoria especial a mis niños Joselu Valentino y Carlos Mateo,  
que me acompañaron 19 ss y 5 d en mi vientre. Solo fuimos los 3 cada ves  
que tocaba levantarse temprano para ingresar a clases, ir a las prácticas hospitalarias,  
trabajar y seguir con la vida. Es inevitable no derramar lágrimas escribiendo  
estas líneas, ya que debería estar feliz por culminar esta etapa; pero mi felicidad no es  
completa ya que ellos no se encuentran conmigo. Solo espero que desde el cielo se  
sientan orgullosos de mamá. Mami los amo, los ama y los amara siempre mis gemelos.

**Jurados**

Presidente:

Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth.

Secretario:

Mg. Pretell Aguilar, Rosa María.

Vocal:

Dr. Arévalo Marcos, Rodolfo Amado.

## ÍNDICE

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.....	4
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.....	5
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. Marco teórico.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Estrés laboral.....	10
2.2.2. Desempeño laboral.....	18
2.3. Formulación de hipótesis.....	23

2.3.1. Hipótesis general .....	23
2.3.2. Hipótesis específicas.....	23
3. Metodología.....	24
3.1. Método de la investigación.....	24
3.2. Enfoque de la investigación .....	24
3.3. Tipo de investigación .....	24
3.4. Diseño de la investigación.....	24
3.5. Población, muestra y muestreo.....	25
3.6. Variables y operacionalización .....	27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9. Aspectos éticos .....	32
4. Aspectos administrativos.....	33
4.1. Cronograma de actividades .....	33
4.2. Presupuesto.....	33
5. Referencias bibliográficas .....	35
6. Anexos.....	48
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	48
Anexo 2. Instrumentos.....	50
Anexo 3. Formato de consentimiento informado .....	54

## RESUMEN

El objetivo de la presente indagación es determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital. En la metodología se empleará el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño experimental, correlacional y de corte transversal. La población estará conformada por 87 enfermeras que laboran en el área de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue durante el mes de noviembre del 2025 y la muestra será censal, por tanto, será el equivalente a la población de estudio. El tipo de muestreo será no probabilístico y se tomará las unidades de estudio de forma intencional o por convicción. La técnica será la encuesta y se aplicarán como instrumentos, dos cuestionarios válidos y confiables: el primero se denomina Nursing Stress Scale (NSS) que medirá la variable estrés laboral y el segundo se titula cuestionario de desempeño laboral, que medirá el desempeño laboral en el personal enfermero. Para el análisis de datos, primero se agrupará la información en el programa Excel, luego será codificada y procesada en el software SPSS, versión 26.0. De este modo, se obtendrá la estadística descriptiva lo que permitirá presentar los datos numéricos obtenidos mediante cuadros estadísticos con porcentajes y tablas. Se empleará la estadística inferencial para validar las hipótesis a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $p$  valor $<0.05$ ) o Chi cuadrado de Pearson, según la normalidad de las variables mediante el coeficiente Kolmogórov-Smirnov.

**Palabras clave:** estrés laboral, personal de enfermería, desempeño laboral, emergencia (DeCS)

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between work stress and the performance of nursing professionals in the emergency service of a hospital. The methodology will use the hypothetical-deductive method, with a quantitative, applied approach, with an experimental, correlational and cross-sectional design. The population will be made up of 87 nurses who work in the emergency area of the Hipolito Unanue National Hospital during the month of November 2024 and the sample will be census-based, therefore, it will be equivalent to the study population. The type of sampling will be non-probabilistic and the study units will be taken intentionally or by conviction. The technique will be the survey and two valid and reliable questionnaires will be applied as instruments: the first is called Nursing Stress Scale (NSS) that will measure the variable work stress and the second is called job performance questionnaire, which will measure job performance in nursing staff. For data analysis, the information will first be grouped in the Excel program, then it will be coded and processed in the SPSS software, version 26.0. In this way, descriptive statistics will be obtained, which will allow the numerical data obtained to be presented through statistical tables with percentages and tables. Inferential statistics will be used to validate the hypotheses through the Spearman Rho correlation coefficient ( $p$  value  $<0.05$ ) or Pearson Chi square, according to the normality of the variables through the Kolmogorov-Smirnov coefficient.

**Keywords:** work stress, nursing staff, job performance, emergency (MeSH)

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta que el estrés es cualquier tipo de alteración que genera desgaste físico, emocional o psicológico, conocido como la respuesta de luchar o huir. En ese instante, el cuerpo redirige sus recursos energéticos para enfrentarse a una amenaza a la vida o escapar de un peligro (1). En el ámbito laboral ocurren situaciones similares, ya que el estrés se manifiesta cuando los trabajadores se enfrentan a presiones y desafíos que no se corresponden con sus destrezas y conocimientos, lo que representa un reto a su capacidad para poder gestionarlas (2).

El personal enfermero es una de las profesiones más proclives a eventos estresantes durante su labor. Este estrés puede originarse por diversos factores, algunos relacionados con la estructura organizativa e institucional, y otros con las responsabilidades inherentes a la profesión. Estos profesionales deben ajustarse continuamente a las demandas de su entorno, lo que eleva los grados de estrés y podría repercutir en el ámbito fisiológico, psicológico y en el ejercicio profesional (3).

La relevancia de este último aspecto, generó que diversos autores abordaran el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermería. Es así que, un estudio desarrollado en India en el 2023 encontró que el estrés laboral fue regular en el 62% y el desempeño fue bajo para el 68% ya que el personal enfermero afronta nuevas obligaciones además de sus obligaciones actuales (4). Por otro lado, una investigación de Palestina en el año 2022 demostró que el estrés laboral en el personal enfermero presentó en el 68,8% y el desempeño fue reducido en el 21,9% (5). Otro estudio desarrollado en Ghana evidenció que el desempeño laboral de los enfermeros presentó

efectos negativos debido al estrés, que incluyen cefalea leve a severa, concentración deficiente, fatiga, cólera, reacción exagerada, ausencia laboral y problemas para recordar cosas (6).

En Latinoamérica, una indagación realizada en Ecuador en el 2020 evidenció que, en cuanto al desempeño laboral, el 50% indicó que haber detectado errores en el trabajo de algunos colegas, 39,5% indicó que podrían trabajar días no laborables para cumplir con sus objetivos, 69,7% suele quejarse cuando hay sobrecarga laboral. En cuanto al estrés laboral, el 69,7% señaló que tienen desgaste emocional, 72,4% siente agobio laboral y 68,4% se siente insatisfecho con la retribución (7). En el 2024, la dimensión cansancio emocional del estrés en el trabajo ocupó un nivel elevado para el 80% de las enfermeras, 60% tuvo niveles bajos de despersonalización y 48% presentó un nivel medio para la realización personal (8).

En el contexto nacional, una investigación desarrollada en el 2022 en Ica obtuvo que el estrés fue regular para el 22,5% y el desempeño también fue regular en el 60% (9). En el departamento de Tumbes, se encontró que el estrés en el trabajo y el desempeño fue medio en el 87,9% de los enfermeros (10). También se evidenciaron datos similares a nivel local, en el año 2021 donde el estrés y desempeño laboral en los enfermeros fue de nivel medio para el 73% y 56% respectivamente (11). En el 2022, se demostró que el estrés en el trabajo y desempeño de los enfermeros fue medio, representado por un 39% y 40% de forma respectiva (12). En el año 2024, también encontró que el estrés laboral fue medio para el 67,5% y alto en el 15%. A su vez, el desempeño en el trabajo fue medio en el 63,7% y alto en el 20% (13).

Estos niveles de estrés ponen de manifiesto que el problema puede originarse por una diversidad de elementos, entre ellos un exceso de trabajo, periodos irrealizables para desarrollar el trabajo, insuficiencia de insumos y personal, falta de seguridad, un entorno laboral hostil y la carencia de control sobre las condiciones de trabajo (14). En este escenario, el estrés puede afectar

de manera considerable a los enfermeros de manera individual y su capacidad para ejecutar sus funciones, generando específicamente una mala toma de decisiones, falta de atención, desinterés, reducción de la motivación y ansiedad, lo que puede deteriorar su desempeño en el trabajo. Todo esto puede contribuir directamente al ausentismo, la reducción de la productividad y, en última instancia, al agotamiento. Desafortunadamente, no solo afecta el bienestar individual de cada enfermero, también deteriora la calidad del cuidado brindado al paciente, disminuyendo su satisfacción (15).

A pesar del problema que se ha evidenciado sobre la temática y el impacto directo que tiene en el personal enfermero, aún existen áreas de conocimiento no abordadas que exploren de qué manera repercute el estrés en el desempeño de los enfermeros en el contexto del Hospital Nacional Hipólito Unanue, hospital emblemático en el Perú. A su vez, pese a la existencia de estudios previos, este problema en el área de enfermería persiste, por tanto, este vacío teórico sugiere la necesidad de estudios que evidencien la problemática actual y consideren al personal enfermero no solo como un personal de salud, también es una persona integral y holística que debe cuidar de sí mismo para velar por el cuidado de los demás.

De la problemática expuesta se formula la pregunta de indagación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima - 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?

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

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

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

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar cual es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

Identificar cual es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

Identificar cual es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

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

### **1.4.1. Teórica**

Posibilitará el cierre de vacíos teóricos sobre los constructos en estudio, proporcionando datos sustentados en evidencias científicas respecto al estrés laboral que presentan los enfermeros en el hospital de estudio. Las deficiencias identificadas, como el incremento de la demanda asistencial, insumos escasos y la insuficiente capacitación del personal, influyen de forma desfavorable en el desempeño de trabajo, lo que incrementa el riesgo de errores en la atención, complicaciones en las personas y la reducción de la calidad del cuidado. Además, este estudio ofrecerá información valiosa tanto para los directivos como para los enfermeros, fomentando una reflexión crítica sobre esta problemática, con el objetivo de incorporar estrategias que optimicen el cuidado enfermero y la percepción de la calidad asistencial en la población atendida. A su vez, las teorías seleccionadas para respaldar esta investigación son pertinentes y ofrecen un sólido marco conceptual para el desarrollo del estudio propuesto.

### **1.4.2. Metodológica**

Es esencial para la ejecución de esta indagación, ya que se basa en un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional. Además, los instrumentos seleccionados son de gran importancia, dado que se ha garantizado su validez y confiabilidad, lo cual es esencial para asegurar la veracidad de los datos recogidos. La relevancia de estos instrumentos radica en la relación establecida entre el cuestionario sobre el estrés laboral en el personal enfermero denominado Nursing Stress Scale (NSS), desarrollada por Gray et al. (16) y el cuestionario de desempeño laboral de Koopmans et al. (17). Esto permitirá conocer la relación estadística de ambas variables en los profesionales enfermeros que trabajan en el hospital de estudio. Finalmente, esta indagación servirá como referencia o antecedente para futuros trabajos que estudien estas variables.

### **1.4.3. Práctica**

Los datos recopilados serán comunicados a los directivos del nosocomio en estudio y a los enfermeros que trabajan en el área de emergencia. Esto permitirá implementar acciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales y optimizar la comunicación e interrelación con las personas y sus familias.

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

### **1.5.1. Temporal**

Será realizado en los meses de noviembre del año 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Se ejecutará en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, situado en el distrito de El Agustino – Lima.

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

Estará compuesta por las enfermeras que trabajan en el servicio de Emergencia, cuya población es de 87 profesionales de enfermería.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Internacionales**

Mahmoud et al.(18), en el 2023, desarrollaron una indagación en Egipto con la finalidad de “encontrar la asociación estrés laboral y el desempeño durante las labores del enfermero”. Fue descriptivo, correlacional, donde evaluaron a 128 enfermeras mediante un cuestionario. Se halló que el 71,1% tuvo un grado moderado de estrés laboral, 28,1% fue bajo y 0,8% severo. Por otro

lado, el desempeño laboral fue regular en el 56,8%, pobre en 29,8% y bueno para el 3,9%. No se evidenció una asociación importante entre el estrés laboral y desempeño ( $p=0,39$ ). Se concluye que, no hay asociación entre ambos constructos estudiados.

Alayoubi et al. (5), en el 2022, llevaron a cabo una indagación con el propósito de “determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño del enfermero en un nosocomio”. Fue analítico-descriptiva y cuantitativa. Se aplicaron dos cuestionarios a 60 enfermeros. Los hallazgos demostraron que, el 68,8% tiene estrés laboral en un grado muy aceptable. En sus dimensiones ambiente físico (75,2%), crecimiento profesional (75,2%) y evaluación del desempeño (69,8%) ocuparon niveles fue muy adecuados, sin embargo, las dimensiones naturaleza del trabajo (64,5%) y conflicto de roles (60,1%) ocuparon niveles regulares. Se estableció una asociación importante entre las dimensiones del estrés laboral (naturaleza del empleo, conflicto de funciones, desarrollo profesional, evaluación del rendimiento y entorno físico laboral) y el desempeño en el trabajo ( $p=0,013$ ). Se concluye que, hay un vínculo entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño en los enfermeros.

Alraimi et al.(4), en el 2023, ejecutaron una indagación estudio en la India con el fin de “indagar los grados del estrés laboral entre los enfermeros y su repercusión en el desempeño en el trabajo”. Fue cuantitativo, de corte transversal, donde incluyeron a 284 enfermeras que fueron evaluadas mediante dos cuestionarios. Se demostró que, el grado de estrés laboral fue moderado en el 62% de los encuestados. Sus dimensiones también ocuparon niveles moderados: carga laboral (58%), salarios (60%), estructura organizacional (67%) y ambiente laboral (66%). El desempeño laboral fue elevado en el 78% de los enfermeros. Se encontró que existe asociación entre el estrés laboral y el desempeño ( $p=0,000$ ). Se concluye que, existe asociación entre ambos constructos estudiados.

Ardıç et al.(15), en el 2022, desarrollaron un trabajo en Turquía con el propósito de “determinar las secuelas del estrés y el estrés laboral en la motivación y el desempeño de enfermeros en un nosocomio”. Fue cuantitativo y transversal, aplicaron un cuestionario en línea a 330 participantes. Se obtuvo que los grados de estrés de las enfermeras están inversamente asociados con la motivación ( $r = -0,502$ ) y el rendimiento ( $r = -0,603$ ), es decir, mientras que los niveles de estrés están aumentando, su motivación y rendimiento están disminuyendo. De manera similar, el estrés laboral percibido por las enfermeras está inversamente relacionado con la motivación ( $r = -0,441$ ) y el rendimiento ( $r = -0,534$ ), en otros términos, mientras que el estrés que las enfermeras perciben sobre su trabajo aumenta, su motivación y rendimiento disminuyen. Se concluye que, los grados de estrés y de estrés laboral no son elevados, pero si uno de estos constructos incrementa, entonces la motivación y el desempeño se reduce.

Baye et al.(19), en el 2020, ejecutaron una indagación en Etiopía con el propósito de “establecer el estrés laboral y los aspectos vinculados entre el profesional enfermero que labora en nosocomios estatales en hospitales”. Fue cuantitativo y transversal, incluyeron a 367 participantes que fueron evaluadas mediante un cuestionario. Se evidenció que el estrés laboral se presentó en el 66,2%. A su vez, las enfermeras que criaron niños (OR = 2,1; IC del 95 %: 1,2; 3,7), trabajaron en unidades de cuidados intensivos (OR = 4,5; IC del 95 %: 1,4; 17,7), trabajaron en rotación (OR = 2,5; IC del 95 %: 1,4; 4,4) y los enfermeros con patologías crónicas (OR = 2,6; IC del 95 %: 1,2; 5,7) se relacionaron con el estrés de los encuestados. Se concluye que, dos tercios de los enfermeros que laboran en nosocomios estatales sufrían estrés laboral.

### **2.1.2. Nacionales**

Gamarra et al. (20), en el 2023, ejecutaron una indagación en Lima con el propósito de “identificar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño en los enfermeros de una clínica”.

Fue una indagación hipotético-deductiva, aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Se brindaron dos cuestionarios a 80 participantes. Los hallazgos evidenciaron que el 52,2% tienen estrés regular, 31,3% bajo y 16,3% alto. El desempeño laboral fue medio en el 51,2%, elevado en el 46,3% y deficiente para el 2,5%. Se halló una asociación el estrés y desempeño en el trabajo ( $p=0,000$ ). Se concluye que, hay asociación entre ambos constructos estudiados.

Condezo (12), en el 2022, llevó a cabo una indagación en Lima con el fin de “encontrar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño en el profesional enfermero de un nosocomio estatal”. Fue no experimental y correlacional. Se brindaron dos cuestionarios a 70 participantes. Se evidenció que, el estrés laboral fue medio para el 39%, bajo 31% y alto 30%. En cuanto a sus dimensiones factores físicos (60%), psicológicos (40%) y sociales (37%), el nivel fue medio. A su vez, el desempeño laboral fue medio en el 40%, bajo 31% y alto 29%. En cuanto a sus dimensiones: desempeño de tareas el nivel fue bajo (43%), desempeño contextual fue medio (46%) y el desempeño contraproducente fue medio (37%). Se encontró que existe asociación entre el estrés laboral y desempeño ( $p=0,001$ ). Se concluye que, hay asociación entre los constructos estudiados.

Ramírez (21), en el 2020, ejecutó un trabajo de indagación en Piura con el propósito de “identificar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros en el área de urgencias de un nosocomio”. Fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal y no experimental. Se evaluaron a 33 enfermeros mediante dos cuestionarios. Se demostró que, el 87,9% tuvo un grado de estrés laboral medio y 12,1% alto; y sus dimensiones ocuparon un nivel medio: agotamiento emocional (63,6%), realización personal (93,9%) y despersonalización (63,6%). En cuanto al desempeño, el 87,9% fue regular y el 12,1% fue bajo. Se encontró que hay un vínculo entre ambos constructos estudiados ( $p=0,000$ ). Se concluye que, hay una asociación entre los constructos estudiados.

Ancalle et al. (22), en el 2023, desarrollaron una indagación en Callao con el propósito de “identificar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros del área de emergencia de un nosocomio”. Fue correlacional, transeccional, incluyeron a 45 enfermeros quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios. Identificaron que el nivel de estrés fue alto en el 57,8% y medio 42,2%. Asimismo, el desempeño laboral fue muy bueno en el 60%, bueno 28,9%, regular (6,7%) y excelente (4,4%). Evidenciaron que no existe asociación entre el estrés laboral ( $p=0,416$ ). Concluyeron que no existe asociación entre los constructos evaluados.

Zamora (23), en el 2022, llevó a cabo un trabajo de indagación en Áncash con el fin de “identificar la asociación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeros del área crítica en un nosocomio”. Fue un estudio básico, correlacional, donde incluyeron a 30 enfermeros quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios. Se encontró que, el grado de estrés fue elevado en el 63,3%, moderado para el 20% y bajo 16,7%. El desempeño laboral fue de grado bajo con 43,3%, moderado 36,7% y alto 20%. Asimismo, se halló que el estrés y desempeño laboral se correlaciona de manera significativa ( $p=0,000$ ). Se concluye que, hay asociación entre los constructos estudiados.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Estrés laboral**

#### **2.2.1.1. Definición**

El estrés se conceptualiza como una serie de reacciones del organismo diseñadas para prepararlo y enfrentar el evento que lo provoca. Puede manifestarse de manera adaptativa como una respuesta corta a un estímulo, o puede convertirse en una enfermedad crónica, siendo esta última perjudicial para la salud del individuo, generando diversos problemas de salud.

Dependiendo de la ocupación, algunas personas pueden ser más susceptibles a una activación patológica, lo que puede generar problemas sanitarios (24).

Posteriormente, se introdujo el concepto de estrés laboral, para entender cómo las demandas externas e internas de las organizaciones pueden causar malestar en el trabajador a nivel psicológico y físico. Esta variable se considera una condición riesgosa que cambia el estado mental de un individuo, produciendo efectos a nivel emocional, cognitivo, comportamental y fisiológico ante eventos de trabajo con exceso de demanda que superan los insumos individuales y laborales. Es así que, constituye un problema socioeconómico vinculado a elementos de riesgo psicosocial y otros relacionados (25).

#### **2.2.1.2. Fases del estrés**

Selye citado por Camargo (26) establece que el estrés es un “síndrome general de adaptación”, el cual comprende las siguientes fases:

**Fase de alarma (Shock).** Esta fase ocurre inmediatamente después de percibir un estímulo estresante. Se caracteriza por la inmovilización o parálisis, donde la persona no toma ninguna acción debido al estímulo de la materia gris periacueductal en el tronco del cerebro. La activación de la corteza se debe al estímulo de la amígdala, lo que provoca que la noradrenalina se libere en el cerebro. El sistema noradrenérgico cortical, originado en el Locus Coeruleus, envía información al prosencéfalo, creando un estado de consciencia agudizada que permite al individuo percibir su entorno con gran detalle. Además, se observan manifestaciones faciales o muecas que, junto con la inmovilización inicial, conforman el estado de shock, involucrando los nervios craneales V y VII (26).

**Fase de resistencia.** En esta fase, el cuerpo presenta una estimulación fisiológica superior para adaptarse a la amenaza, lo que garantiza su supervivencia. Puede prolongarse por semanas, meses o incluso años; si es excesivamente prolongada, puede convertirse en estrés severo. Si el estrés cesa durante este periodo, el cuerpo tiene la posibilidad de regresar a un estado base (26).

**Fase de colapso o agotamiento.** Sucede solo si el estímulo que causa estrés es constante o frecuente, entonces, el cuerpo gasta todos sus recursos y origina la pérdida de su capacidad adaptativa. Esto da lugar a patologías asociadas con el estrés como insomnio, déficit de concentración, abatimiento, cansancio excesivo, extenuación, trastornos inmunológicos, cardíacos, metabólicos y endocrinos, depresión, problemas gástricos, infartos y problemas cerebrales, entre otros (26).

### **2.2.1.3. Dimensiones**

Para fines del estudio, se han identificado un conjunto de elementos que repercuten en el estrés laboral. En primer lugar, están los factores físicos, que se relacionan con las características inherentes al contenido del trabajo y la carga laboral, así como al entorno en el que se realiza, como la intensidad del trabajo, la duración y las tareas efectuadas. Estos factores son particularmente notorios en los servicios de hospitalización, donde las condiciones ambientales a menudo son inadecuadas y los trabajadores están expuestos a riesgos biológicos. En el ámbito de la enfermería, la toma de decisiones, la planeación, la intervención y la evaluación, sumado a la exposición a riesgos, son aspectos críticos que contribuyen al estrés (12).

En segundo lugar, los factores psicológicos son aquellas particularidades mentales y personales de los individuos que afectan su forma de comportarse y de pensar ante situaciones estresantes. Estos incluyen el sufrimiento, los fallecimientos, el nivel formativo del profesional y

el apoyo disponible. Finalmente, los factores sociales abarcan aspectos organizacionales en el entorno nosocomial que repercuten en la salud del personal sanitario. Entre estos se encuentran los conflictos con otros miembros del personal y el personal en general (12).

#### **2.2.1.4. La respuesta del estrés**

El estrés, como mediador entre los estresores y la salud de los individuos, genera las siguientes respuestas en el organismo:

**Respuesta fisiológica.** Es la reacción del cuerpo ante estímulos estresantes, orientada a adaptarse a situaciones de amenaza a través del "Síndrome General de Adaptación", que incluye tres fases: alarma, en la que el organismo se prepara para enfrentar el peligro; resistencia o adaptación, donde se intenta superar el estresor; y agotamiento, cuando los recursos de adaptación se agotan. Entre las respuestas fisiológicas se incluyen la dilatación de pupilas y bronquios, el aumento de lípidos en sangre, mayor coagulación, aumento del rendimiento cardíaco, y un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y diabetes (27).

**Respuesta cognitiva.** Implica mecanismos como la percepción, interpretación y evaluación de cada evento. La percepción es la captación de estímulos sensoriales que permiten identificar el estresor, mientras que la interpretación y evaluación determinan la relevancia del evento según el contexto. Las evaluaciones primarias consideran si el evento es dañino, mientras que las secundarias valoran la capacidad de afrontarlo (autoeficacia percibida). Las respuestas cognitivas al estrés pueden incluir pensamientos negativos, dificultad para tomar decisiones, confusión y problemas de concentración, afectando la capacidad para manejar la situación (27).

**Respuesta emocional.** La relación entre emoción y cognición es bidireccional y estrechamente interrelacionada, por lo que no se puede afirmar que una preceda a la otra.

Inicialmente, las emociones pueden ser positivas, con optimismo y alegría que facilitan el afrontamiento. Sin embargo, en fases avanzadas, el estado de ánimo puede decaer hacia tristeza y desesperanza cuando la situación parece abrumadora. Los factores psicosociales de riesgo intensifican el estrés, provocando respuestas defensivas para controlar el impacto emocional y prevenir consecuencias negativas como apatía, ira, miedo y frustración (27).

**Respuesta cognitiva.** Después de la evaluación cognitiva del estrés, las personas adoptan respuestas para reducir la activación psicológica y física, dependiendo de la evaluación secundaria y los recursos de afrontamiento disponibles. Estas respuestas pueden ser cognitivas o conductuales, y si resultan efectivas, es posible que surjan nuevamente en el futuro. Aunque las estrategias pueden variar, cada persona puede tener respuestas predominantes al estrés, y diferentes situaciones pueden requerir distintas respuestas, como comer en exceso, consumir alcohol o drogas, o manifestar hostilidad, aislamiento o agresividad verbal (27).

#### **2.2.1.5. Efectos**

Robbins et al. (28) señalan que el estrés laboral provoca consecuencias fisiológicas como dolores de cabeza, hipertensión y problemas cardíacos, además de consecuencias psicológicas como trastorno ansioso y depresivo, y reducción de la satisfacción en el trabajo. También produce efectos conductuales como baja productividad, ausentismo y alta rotación de personal. A su vez, Wagner et al. (29) señalan que el estrés laboral puede generar los siguientes efectos en la organización:

**Aumento de los costos médicos,** debido al aumento de problemas de salud asociados con el estrés, como los trastornos mentales, lo que eleva los gastos en atención médica (29).

**Absentismo y rotación**, ya que la insatisfacción incrementa las ausencias imprevistas y la rotación de empleados, afectando la productividad y generando costos adicionales por reemplazo de personal (29).

**Poco compromiso organizacional**, ya que el estrés reduce la lealtad de los empleados y su disposición a esforzarse y permanecer a largo plazo, especialmente después de despidos o recortes (29).

**Violencia en el centro laboral**, ya que el estrés severo puede desencadenar conflictos entre empleados, lo que ha llevado a algunas empresas a formar a sus gerentes en la solución de problemas y en la optimización del ambiente laboral (29).

**Bajo rendimiento**, pues el estrés interfiere con la forma en que los trabajadores ejecutan sus actividades, afectando negativamente la productividad (29).

#### **2.2.1.6. Manejo del estrés laboral**

Chiavenato (30) señala que hay muchas formas para manejar el estrés en las instituciones que pueden ser:

**Enriquecimiento del trabajo.** Implica incrementar la complejidad y el valor de las tareas asignadas para evitar la monotonía de actividades simples y repetitivas. Al introducir mayor variedad y retos, se disminuyen el estrés y la insatisfacción en el trabajo, ofreciendo a los trabajadores un mayor sentido de propósito en su labor (30).

**Rotación de puestos.** Consiste en alternar entre distintas funciones dentro de la institución, lo que permite a los trabajadores evitar la rutina y el estancamiento. Esto les ayuda a diversificar

sus actividades, adquirir nuevas competencias y mantener el interés en su trabajo, contribuyendo a reducir el estrés y optimizar la satisfacción en el trabajo (30)

**Análisis de puestos.** Este proceso clarifica las expectativas sobre el rol de cada empleado mediante una comunicación abierta entre supervisores, colegas y subordinados. Se identifican posibles desajustes en las funciones y se buscan soluciones para equilibrar las tareas, lo que mejora la claridad en las responsabilidades y reduce tensiones o conflictos en el equipo (30).

**Entrenamiento de habilidades.** Proporciona a los empleados las competencias necesarias para gestionar mejor el estrés y la insatisfacción en el trabajo. Aprenden a establecer metas claras, superar obstáculos y buscar apoyo entre colegas, lo que les da mayor control sobre su desempeño y contribuye a mejorar su bienestar y productividad (30).

**Oportunidad para hablar sobre el trabajo.** Ofrecer un espacio donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y frustraciones les permite gestionar de manera más constructiva situaciones estresantes. Este tipo de retroalimentación reduce la rotación laboral y mejora la relación entre los trabajadores y la administración (30).

**Participación en la toma de decisiones.** Involucrar a los empleados en las decisiones que impactan su trabajo, ya sea mediante reuniones periódicas o juntas formales, aumenta su sensación de control y seguridad. Esto ayuda a reducir el estrés, los conflictos emocionales y el ausentismo, además de fortalecer su compromiso con la organización (30).

#### **2.2.1.7. Estrés laboral en enfermería**

El estrés laboral puede repercutir en la salud física y psicológica de un individuo, lo que a su vez impacta de forma negativa en su productividad al incrementar los grados de estrés (31). En el ámbito de la ciencia enfermera, este tipo de estrés puede perjudicar la calidad de vida de los

profesionistas y deteriorar la calidad de cuidado brindado. Es crucial que las enfermeras, quienes están a cargo de vidas humanas, mantengan una buena calidad de vida, ya que esto les permite ofrecer un servicio más efectivo (32).

Las enfermeras enfrentan estrés por factores como la sobrecarga de trabajo, horas extras y las actitudes de sus superiores. Aunque niveles bajos de estrés pueden ser beneficiosos, el estrés crónico puede provocar enfermedades como hipertensión y afectar su bienestar. Además, genera abandono laboral, conflictos, problemas de salud, y reduce la creatividad, la satisfacción en el trabajo y la calidad de cuidado, aumentando el riesgo de lesiones. Por lo tanto, dado que algunos factores estresantes son inevitables en la profesión de enfermería, es esencial prevenir sus efectos psicológicos y conductuales para optimizar la calidad de vida del profesional de enfermería y sus prácticas de cuidado (33).

La disminución en la calidad del cuidado puede estar influenciada por factores tanto individuales como organizacionales como las habilidades, el diseño del trabajo y la forma de liderazgo. El estrés laboral impacta el comportamiento del profesional enfermero, ya que la carga excesiva de trabajo y responsabilidades adicionales disminuyen su capacidad de atención. Este tipo de estrés resulta en una pérdida de compasión hacia las personas y un incremento en los errores, lo que está directamente relacionado con una menor calidad en la atención brindada (34,35).

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

Campbell et al. citado por Bautista et al. (36) indican que el desempeño laboral es una serie de acciones y formas de comportarse de un trabajador que son excelentes en relación a los demás y contribuye al avance de las empresas al cumplir con los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Chiavenato citado por González (37), es el esfuerzo personal orientado a lograr las metas propuestas, y depende de las destrezas y capacidades de los individuos y de la comprensión que tienen acerca del rol que ejercen.

Argoti citado por Mendoza et al. (38) ofrece una definición más reciente, describiéndolo como el valor que un empleado aporta a la entidad de diversas formas durante un tiempo determinado, con el objetivo de lograr objetivos definidos, lo que facilita la medición del rendimiento de los trabajadores.

Bohórquez et al. (39) comparten una visión similar, afirmando que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento con el que cada persona ejecuta sus tareas asignadas, y por ello muchas empresas evalúan este aspecto para medir la eficiencia y eficacia en la ejecución de las actividades.

### **2.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral**

Para Davis et al. citado por González (40), la variable de desempeño laboral recibe influencia de los factores actitudinales o personales, los cuales se basan en las conductas que tienen los individuos al desempeñar un rol. Entre ellos se encuentra la adaptabilidad, que implica ajustarse a nuevos trabajos y superar obstáculos para mejorar el desempeño, la asistencia y puntualidad reflejan responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento de tareas, mientras que la responsabilidad asegura el éxito a través del compromiso. A su vez, la motivación impulsa a realizar las tareas con

eficacia, y la disciplina garantiza el cumplimiento de normas para optimizar la productividad. La cooperación fomenta el trabajo en equipo, aumentando la eficiencia, por último, la iniciativa permite proponer mejoras para alcanzar los objetivos organizacionales de manera proactiva.

### **2.2.2.3. Dimensiones**

Las dimensiones del desempeño laboral fueron establecidas por Koopmans et al. (41):

**Desempeño de Tareas.** Son las acciones que permiten la producción de bienes o servicios, cuyas características pueden variar según el trabajo y están generalmente definidas en los roles laborales y descripciones de puesto. Este desempeño incluye comportamientos esenciales y obligatorios que demuestran la capacidad de los trabajadores para ejecutar las tareas fundamentales descritas en sus responsabilidades. Para su evaluación, se utilizan términos como desempeño en el rol, competencia técnica, productividad y calidad en el trabajo (42).

**Desempeño Contextual.** Denominado como comportamiento de ciudadanía organizacional, este tipo de comportamiento contribuye a las metas de la institución al mejorar su entorno interpersonal y psíquico. Incluye conductas que exceden las obligaciones formales, como la iniciativa, la proactividad, la cooperación entre compañeros y el entusiasmo. Estas acciones, generalmente percibidas de manera positiva, reflejan los buenos vínculos entre trabajadores y la institución, así como percepciones positivas sobre la justicia y actitudes organizacionales (43,44).

**Comportamiento laboral contraproducente.** Hace referencia a conductas voluntarias que perjudican el funcionamiento de la organización. Estas acciones van más allá de las tareas en el trabajo e incluyen problemas como el presentismo, quejas, ejecución errónea de actividades y abuso de privilegios. Este tipo de comportamiento afecta tanto a la organización como al empleado,

disminuyendo su efectividad en el trabajo. Ejemplos comunes incluyen el ausentismo, la impuntualidad, la falta de compromiso en las tareas, el hurto y el abuso de sustancias (41,42).

#### **2.2.2.4. Teorías y modelos teóricos**

Con el paso del tiempo diversos autores expusieron teorías en relación al desempeño laboral:

**Teoría de las Motivaciones de McClelland.** Destaca que las fuentes esenciales de motivación en el trabajo son la necesidad de logro, entendida como el deseo de optimizar el propio rendimiento y obtener satisfacción mediante la armonía entre desafío y probabilidad de éxito; la necesidad de poder, que implica influir y ser reconocido; y la necesidad de afiliación, que se refiere a la pertenencia y cercanía con otros. Estas necesidades varían según la personalidad y el entorno laboral, generando diversos perfiles y grados de motivación laboral (45).

**Teoría de la Equidad Klingner y Nabaladian.** Indica que el desempeño laboral está vinculado a la perspectiva de justicia en el trato a los empleados, lo que impacta su lealtad, disposición y eficiencia, resaltando la importancia del trato imparcial y la comunicación efectiva (46).

**Teoría de las Expectativas de Vroom.** Se enfoca en la satisfacción de los empleados, lo que conduce a un óptimo rendimiento en la labor con los demás. Esta teoría se enfoca en los conocimientos intrínsecos del trabajador sobre la manera en que sus acciones y relaciones pueden influir en los resultados (47).

**Teoría de la Finalidad o Metas de Locke.** Establece que el desempeño en la jornada está vinculado a los objetivos que los empleados persiguen al realizar sus tareas. Los trabajadores se esfuerzan por alcanzar metas que guían sus acciones y mejoran su rendimiento (46).

**Teoría Motivación-Higiene de Herzberg.** Distingue entre factores de higiene, extrínsecos y necesarios para evitar la insatisfacción, y factores motivadores, intrínsecos y capaces de aumentar la satisfacción y la motivación, sugiriendo que el foco para mejorar la productividad debe estar en los factores internos del trabajo (48).

**Modelo Teórico de Campbell.** Sostiene que el rendimiento individual se evalúa en función de los comportamientos laborales y su aporte a las metas institucionales, destacando que estos comportamientos son complejos y depende del área donde labora, el contexto económico y los criterios del evaluador (49).

#### **2.2.2.5. Desempeño laboral en el personal enfermero**

Las enfermeras son fundamentales en hospitales y atención primaria, y su desempeño refleja la eficacia en el cumplimiento de sus responsabilidades y la calidad de cuidado brindado. Un buen desempeño del profesional enfermero impacta positivamente en la competitividad del hospital, los resultados de los pacientes y los objetivos organizacionales. Sin embargo, diversos factores influyen en el desempeño de las enfermeras como sus conocimientos y habilidades, experiencia, educación, motivación, satisfacción laboral, estrés, supervisión, capacitación, reconocimiento, entorno de trabajo, incentivos, remuneración, compromiso organizacional y estilo de liderazgo (50).

El estrés es uno de los elementos que afecta en gran medida a los enfermeros. Ellos son los encargados de brindar servicios a las personas y constantemente se ven sometidos a presiones laborales debido al gran número de exigencias y al aumento de sus cargas y responsabilidades, lo que tiene efectos negativos que se reflejan en su autoeficacia y su compatibilidad psicológica y profesional (5).

### 2.2.2.6. Teorías de enfermería

**Teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem.** Analiza cómo la necesidad de autocuidado terapéutico puede sobrepasar la capacidad de la persona para gestionar su cuidado personal, especialmente cuando las habilidades desarrolladas no son suficientes para cubrir dichas necesidades. Aunque los individuos pueden adaptarse a cambios tanto internos como externos, en ocasiones la demanda total puede exceder su capacidad de respuesta. En estos casos, el individuo puede requerir apoyo adicional de diversas fuentes, como familia, amigos o enfermeros, para enfrentar la demanda de autocuidado y mejorar su bienestar general (51).

En relación con el estudio, esta teoría destaca cómo el déficit del autocuidado, exacerbado por altas demandas laborales, afecta la salud y el rendimiento de los enfermeros. Cuando las exigencias laborales superan la capacidad de autocuidado del personal, se requiere apoyo adicional para manejar el estrés, como intervenciones organizacionales y programas de manejo del estrés. Sin este apoyo, el déficit de autocuidado puede llevar a problemas sanitarios, agotamiento, y una disminución en la calidad del cuidado y en el desempeño de los enfermeros.

**Teoría del cuidado humano de Jean Watson.** Esta teoría introduce enfoques novedosos en la enfermería, centrados en un cuidado transpersonal, con amor, humanizado y de alta calidad, basado en los 10 procesos caritas. Esto se sustenta en siete premisas fundamentales y en una visión del ser como un todo que integra mente, cuerpo y alma, en estrecho vínculo con su entorno. Un concepto clave en la teoría de Watson es la capacidad del alma para ir más allá del tiempo y el espacio, manifestándose en otros individuos a través de ideas o emociones. Así, los profesionales de enfermería deben atender tanto el bienestar físico como espiritual, reconociendo la dimensión trascendental del espíritu para impactar positivamente en la salud del paciente (52).

En el contexto del estudio, esta teoría enfatiza que el cuidado va más allá de la atención médica e incluye una conexión emocional y empatía, aspectos cruciales que pueden verse afectados por el estrés. El agotamiento y la presión pueden disminuir la capacidad de las enfermeras para brindar un cuidado compasivo, lo que impacta negativamente en su desempeño. Implementar principios de la teoría de Watson, que promueven un entorno de apoyo y bienestar emocional, puede ayudar a los enfermeros a manejar mejor el estrés y mejorar su rendimiento, favoreciendo tanto su bienestar personal como la calidad del cuidado que brindan.

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Lima, 2025.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión física y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencias.

H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencias.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión social y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencias.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Se utilizará el método hipotético-deductivo, que consiste en partir de hipótesis para deducir conclusiones que luego se confrontan con los hechos. Este método se utilizará en el estudio para describir el problema de manera jerárquica, desde aspectos generales hasta específicos, y para verificar o rechazar las hipótesis planteadas (53).

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

Adoptará un enfoque cuantitativo, centrado en recolectar, medir y analizar los datos numéricos recolectados para responder las interrogantes de indagación y probar las hipótesis. A través de métodos estadísticos, se realizará un análisis detallado que respaldará las conclusiones y permitirá la aplicación de los resultados en futuros estudios (54).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Será de tipo aplicada, ya que estará basada en un marco teórico sólido y científico enfocado en el área de la salud, con el fin de brindar soluciones concretas y prácticas que permitan resolver el problema planteado (55).

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

Tendrá un diseño no experimental, ya que las variables no serán controladas durante el desarrollo de la indagación; será correlacional dado que la investigadora medirá dos variables para

determinar una asociación estadística entre ellas. Por otro lado, tiene corte transversal, ya que se recolectará información en un periodo de tiempo específico (56).

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

#### **Población**

La población, también denominada como universo, se refiere al conjunto total de individuos, eventos o elementos que están precisamente definidos y poseen características comunes (57). En la investigación, estará compuesta por 87 enfermeras que laboran en el área de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue durante el mes de noviembre del 2024.

#### **Muestra**

La muestra se define como un grupo más pequeño de la población que incluye unidades de análisis, de las cuales se obtendrán los datos pertinentes, y que debe reflejar adecuadamente a toda la población (58). En este estudio no se contará con muestra ya que nuestra población es finita.

#### **Tipo de muestreo**

El muestreo será no probabilístico y se tomará las unidades de estudio de forma intencional o por convicción (60).

#### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Personal de enfermería contratado bajo cualquier modalidad que trabaje en el Hospital Nacional Hipólito Unanue durante el mes de noviembre del 2024.

- Profesionales de enfermería se encuentre laborando en el servicio de emergencia en un periodo mayor o igual a 6 meses.
- Profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio previa suscripción del consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:**

- Profesionales de enfermería que se encuentran de licencia o vacaciones.
- Profesionales de enfermería que se encuentren realizando prácticas pre profesionales en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue durante el mes de noviembre del 2025.
- Profesionales de enfermería que se encuentren agotados o somnolientos post-guardia.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Desempeño laboral

A continuación, se presentan la tabla de operacionalización de las variables:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
<b>V1: Estrés laboral</b>	Es una condición peligrosa que altera el estado mental de la persona, produciendo reacciones a nivel emocional, cognitivo, comportamental y fisiológico ante eventos de trabajo con alta demanda que superan los recursos individuales y laborales (25).	Se medirá con el cuestionario Nursing Stress Sacale, desarrollado por Gray et al. (16), de 26 reactivos tipo Likert que van de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); en 3 dimensiones: factores físicos, psicológicos y sociales; los valores finales se expresan en niveles de alto, medio y bajo.	Factores físicos	Carga laboral Tiempo Realización de tareas	Cualitativa Ordinal	Alto (68 – 102) Medio (34 – 67) Bajo (0 – 33)
			Factores psicológicos	Sufrimiento Fallecimientos Nivel de preparación profesional Nivel de apoyo		
			Factores sociales	Conflicto con el personal de salud		
<b>V2: Desempeño laboral</b>	Es el esfuerzo personal orientado a lograr las metas propuestas, y depende de las destrezas y capacidades de los individuos y de la comprensión que tienen acerca del rol que ejercen (37).	Se medirá con el cuestionario de desempeño laboral, desarrollado por Koopmans et al. (17), de 18 reactivos tipo Likert que van de muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), no sabe(no aplica) (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5); en 3 dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente; los valores finales se expresan en niveles alto, medio y bajo.	Desempeño de la tarea	Planificación Orientación a resultados	Cualitativa Ordinal	Alto (61 – 100) Medio (51 – 80) Bajo (20 – 50)
			Desempeño contextual	Iniciativa y mejora continua Participación activa		
			Desempeño contraproducente	Creación de caos Comunicación negativa		

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

#### **3.2.1. Técnica**

La técnica que se utilizará para la recolección de información en los profesionales de enfermería será la encuesta, para la variable estrés laboral y desempeño laboral. La encuesta es una técnica que emplea un instrumento o cuestionario, ya sea en formato físico o digital, diseñado para recabar información detallada sobre el tema en análisis, y que los individuos que proporcionan los datos completos de manera automática (61).

#### **3.2.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 1: Estrés laboral.**

Será el cuestionario Nursing Stress Scale (NSC), el cual ha sido elaborado por Gray et al. (16) en el año 1981 y fue validado por la investigadora peruana Condezo (12) en el 2022, en el marco de su tesis de maestría para ser aplicado al personal enfermero de un nosocomio estatal de Lima, Perú.

El cuestionario consta de 26 preguntas o reactivos en una escala de tipo Likert con respuestas que van de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); divididos en 3 dimensiones: dimensión física (1-4), dimensión psicológica (5-17) y dimensión social (18-26); los valores finales se expresan en niveles o rangos de estrés laboral: alto, medio y bajo (12).

Es de administración directa o también puede ser autoadministrado en un lapso de 10 minutos. Los baremos de este cuestionario se distribuyen del siguiente modo:

<b>Rango de valores</b>	
<b>General</b>	<b>Nivel</b>
60-102	<b>Alto</b>
34-67	<b>Medio</b>
0-33	<b>Bajo</b>

### **Instrumento 2: Desempeño laboral.**

Se usará el cuestionario de desempeño laboral de Koopmans et al. en el 2014, adaptado por Flores (62) en el 2017 y fue validado por la investigadora peruana Condezo (12) en el año 2022, con base a la evaluación propia del desempeño laboral en enfermeros. Está constituida de 18 preguntas y 3 dimensiones: desempeño de la tarea (1-6), desempeño contextual (7-14) y comportamiento contraproducente (15-18).

Es de aplicación individual en un tiempo de 15 minutos y se puntuará mediante una escala tipo Likert con respuestas que van de 1=muy en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=no sabe/no aplica, 4=de acuerdo y 5=muy de acuerdo. El valor final está en tres niveles de desempeño laboral: alto, medio y bajo (12).

Sus baremos son:

<b>Rango de valores</b>	
<b>General</b>	<b>Nivel</b>
61-100	<b>Alto</b>
51-80	<b>Medio</b>
20-50	<b>Bajo</b>

### **3.2.3. Validación**

#### **Instrumento 1:**

El primer instrumento ha sido validado por panel de 7 especialistas en el estudio de Cazal (63) y tiene una validez de criterio aceptable con un valor de  $p < 0.5$ .

#### **Instrumento 2:**

El segundo instrumento ha sido validado por panel de 3 especialistas en el estudio de Flores (62), la validez de contenido indica que presenta suficiencia y por tanto puede ser aplicable.

### **3.2.4. Confiabilidad**

#### **Instrumento 1:**

El primer instrumento fue sometido a una prueba piloto en el estudio de Cazal (63) y tiene una confiabilidad muy alta con un valor de Alfa de Cronbach = 0,98.

#### **Instrumento 2:**

El segundo instrumento fue sometido a una prueba piloto en el estudio de Flores (62) y tiene una confiabilidad alta con un valor de Alfa de Cronbach = 0,792.

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

Se llevarán a cabo las gestiones necesarias para obtener la autorización y realizar las coordinaciones previas con la dirección del Hospital Nacional Hipólito Unanue para recolectar la información. Una vez aprobado, se procederá a coordinar con el responsable del departamento de enfermería de cada servicio, con el fin de establecer un cronograma para recopilar los datos (fechas y horarios), así como el listado de los enfermeros/as que formarán parte del análisis.

La aplicación del instrumento para recopilar la información se ejecutará en el mes de noviembre del presente año, se aplicará al término de la jornada laboral en la mañana y tarde durante los días en que el personal enfermero se encuentre menos ajetreado y con disponibilidad de tiempo. La encuesta se realizará a cada enfermera, se explicará el objetivo de la indagación y la metodología que se utilizará, y se indicará que si desean participar deberán firmar el consentimiento informado. El tiempo que se tomará para encuestar a cada participante será de 25 minutos y al terminar, se revisará cada una de las encuestas realizadas para poder verificar su contenido y codificación respectiva.

La información recolectada será agrupada en una base de datos de Excel. Asimismo, para la codificación y procesamiento de los datos se empleará el software SPSS, versión 26.0. De este modo, se obtendrá la estadística descriptiva lo que permitirá presentar de forma resumida y organizada los datos numéricos obtenidos del estudio mediante cuadros estadísticos con porcentajes y tablas (64).

Por otro lado, para determinar el uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos, se evaluará la normalidad de los instrumentos que miden las variables mediante el coeficiente Kolmogórov-Smirnov (prueba KS) (65). Una vez determinada la normalidad, se empleará la estadística inferencial para validar la hipótesis general y específicas del estudio (64) a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $p$  valor  $< 0.05$ ) o el coeficiente Chi cuadrado de Pearson; ambas pruebas estadísticas son técnicas bivariadas que se utilizan para identificar similitudes y patrones entre dos variables para entender de qué manera se relacionan (66). Finalmente, los resultados serán reflejados en tablas estadísticas, con su análisis e interpretación considerando la base teórica y antecedentes del estudio.

### 3.9. Aspectos éticos

Apoyándose del informe de Belmont, se seguirán los siguientes lineamientos:

**Principio de Autonomía:** se respetará el derecho voluntario del personal enfermero para participar en la indagación mediante la aplicación del consentimiento informado, sin ejercer algún tipo de coerción o presión, indicando que pueden retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Asimismo, se garantizará la confidencialidad a fin de resguardar los datos obtenidos y se conservará su identidad mediante la codificación de la información (67).

**Principio de Beneficencia:** se tomará en cuenta una visión general de la situación problema y del beneficio que generará este estudio en el hospital de estudio. Del mismo modo, la participación que tengan en el estudio no generará algún tipo de daño físico, psicológico o emocional para los profesionales de enfermería (67).

**Principio de Justicia:** se aplicará cada instrumento de manera igualitaria y coordinada con la jefatura del departamento de enfermería, de manera que todos tendrán la misma posibilidad de participar sin discriminación por edad, género, turno o nivel jerárquico (67).

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

N°	Ejecución de acciones en el calendario 2024	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Entregable
1.	Identificación del problema							Proyecto aprobado
2.	Revisión de literatura científica							Manuscrito para revisión
3.	Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación.							Informe de revisión
4.	Presentar propuesta de estudio al Comité de Ética.							Acta de aprobación
5.	Procesamiento del recojo de datos.							Reporte mensual
6.	Diseñar mecanismos del análisis inferencial.							Reporte estadístico
7.	Redactar el manuscrito de investigación.							Informe final
8.	Presentar la investigación							Aprobación final

##### 4.2. Presupuesto

Componente	Precio unitario	Cantidad	Precio total
Laptop	2500.00	1	2500.00
Impresora	900.00	1	900.00

USB	30.00	1	30.00
Internet	80.00	6	480.00
Tinta impresora	80.00	4	320.00
Útiles de oficina	100.00	1	100.00
Reproducción ofimática	90.00	1	90.00
Consultorías			
Consultora metodológica	2500.00	1	2500.00
Consultora estadística	500.00	1	500.00
<b>TOTAL</b>			<b>7420.00</b>

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Redacción National Geographic. National Geographic. ¿Cómo afecta el estrés al cuerpo? [Internet]. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/como-afecta-el-estres-al-cuerpo>
2. Organización Mundial de la Salud. Salud laboral: Estrés en el trabajo. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
3. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. *Investig innov.* [Internet] 2023;3(3):7–18. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
4. Alraimi A, Shelke A. Job stress among nursing staff and its impact on performance in hospitals: A case study. *Res Sq.* [Internet]. 2023;1–17. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3682449/v1>
5. Alayoubi M, Arekat Z, Al Shobaki M, Abu-Naser S. The impact of work stress on job performance among nursing staff in Al-Awda hospital. *Found Manag.* [Internet]. 2022;14:89–110. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
6. Fia S, Fosu C, Baidoo B. Effects of Stress on the Job Performance of Psychiatric Nurses. *Open J Psychol.* [Internet]. 2022;2(1):58–76. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.31586/ojp.2022.395>

7. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>
8. Albán E, Pinta A, Albán E, Chicaiza D. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. BIOSANA. [Internet]. 2024;4(4):1–12. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.62305/biosana.v4i4.172>
9. Lopez M, Guerrero K. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional José Cayetano Heredia Piura-2021 [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1739/3/LOPEZ VELASCO MIGUEL ANGEL - GUERRERO ALVARADO KATHIA JHOMIRA.pdf>
10. Ramírez E, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. RECIAMUC. [Internet] 2022;6(1):2–14. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(1\).enero.2022.2-14](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(1).enero.2022.2-14)

11. Ortega S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021 [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73361/Ortega\\_OSM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73361/Ortega_OSM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
12. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el cercado de Lima, 2021 [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84078/Condezo\\_MYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84078/Condezo_MYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Fernandez A. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023 [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2024. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132533/Fernandez\\_AA Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132533/Fernandez_AA Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Jiménez W, Navas L. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. INSPILIP. [Internet]. 2023;7:26–35. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7iESPECIAL.492>

15. Ardiç M, Ünal Ö, Türktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. *J Res Nurs*. [Internet]. 2022;27(4):330–40. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/17449871211070982>.
16. Gray P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Behav Assess*. [Internet]. 1981;3:11–23.
17. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, De Vet H, Van Der Beek A. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *J Occup Environ Med*. 2014. [Internet] ;56(3):331–7. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
18. Mahmoud M, Zakaria A, Moustafa A, Ghani A. Work Related Stress and Job Performance among Staff Nurses Introduction. *MNJ*. [Internet] 2023;10(2). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.21608/mnj.2023.340376>
19. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS One*. [Internet]. 2020;15(8). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
20. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig E Innovación Rev Científica Enfermería*. [Internet]. 2023;3(3):7–18. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>

21. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019 [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ramírez\\_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ramírez_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Ancalle M, Pariona E, Simeon A. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023 [Tesis para optar el grado de Segunda Especialidad en Enfermería en Oncología]. Callao: Universidad Nacional de Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8511/TESIS%20-%20ANCALLE-PARIONA-SIMEON.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
23. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021 [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud]. Áncash: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora\\_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Míguez S. El estrés, sus consecuencias y cómo afrontarlo. Nuberos Científica [Internet]. 2020;4(30):31–6. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7480404>

25. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Univ Boyacá. [Internet]. 2021;8(2):131–46. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
26. Camargo B. Estrés o síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. Rev Méd Cien [Internet]. 2010;17(2). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://conductitlan.org.mx/06\\_psicologiaclinica/PISCOLOGIA CLINICA/ESTRÉS/estres\\_2.pdf](https://conductitlan.org.mx/06_psicologiaclinica/PISCOLOGIA_CLINICA/ESTRÉS/estres_2.pdf)
27. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Oposiciones INSST - Temas Específicos de Prevención de Riesgos Laborales. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto/trabaja-con-nosotros/oposiciones-insst/temas-especificos-de-prl>
28. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional [Internet]. 13 ra. México: Pearson Educación; 2009. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
29. Wagner J, Hollenbeck J. Comportamiento Organizacional: Criando vantagem competitiva. 3ra ed. Brasil: Saraiva; 2017. 552 p.
30. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones [Internet]. 1ra ed. México: Mc Graw Hill; 2009. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacionaL\\_la\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacionaL_la_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf)

31. Unaldi N, Tiryaki H, Kartoglu S, Dalli B, Harmanci A. A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *J Nurs Manag.* [Internet]. 2020;28(4):851–859. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13009>
32. Layali I, Ghajar M, Abedini E, Emadian S, Joulaei M. Role of Job Stressors on Quality of Life in Nurses. *J Maz Univ Med Sci* [Internet]. 2019;29(180):129–33. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <http://jmums.mazums.ac.ir/article-1-12238-en.html>
33. Babapour A, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* [Internet]. 2022;21(1):75. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
34. Rizkianti I, Haryani A. The Relationship Between Workload and Work Stress With Caring Behavior Of Nurses in Inpatient Rooms. *JIKA.* [Internet]. 2020;5(2):159–66. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.30604/jika.v5i2.338>
35. Aiken L, Cimiotti J, Sloane D, Smith H, Flynn L, Neff D. Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Med Care.* [Internet]. 2011;49(12):1047–1053. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3182330b6e>

36. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agreg.* [Internet]. 2020;7(1):54–60. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
37. González W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. [Internet]. *Pensam Gestión.* 2021;(51):54–74. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
38. Mendoza J, Arriola C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* [Internet]. 2022;6(4):6057–73. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
39. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Univ soc* [Internet]. 2020;12(3). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
40. González W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensam gest.* [Internet]. 2021;(51). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
41. Koopmans L, Coffeng J, Bernaards C, Boot C, Hildebrandt V, Vet H, et al. Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health* [Internet]. 2014;14(513). [Consultado el 11 de septiembre de 2024].

Disponible en: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-14-513>

42. Sultana A, Chechi V. Antecedents of job performance among teachers: A theoretical perspective. *IAHRW Int J Soc Sci Rev Haryana* [Internet]. 2018;6(2):253–7. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2617213888?sourcetype=Scholarly Journals>
43. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, De Vet H, Van A. Construct validity of the individual work performance questionnaire. *J Occup Environ Med.* [Internet]. 2014;56(3):331–7. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
44. Palenzuela P, Delgado N, Rodriguez J. Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *J Work Organ Psychol.* [Internet]. 2019;35(2):115–21. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a13>
45. Merchán A, Vera A. Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *RIF* [Internet]. 2022;10(2):81–6. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.pdf>
46. Velezmoro Y, Solórzano J. Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* [Internet]. 2022;6(5):3826–67. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3361](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361)

47. Veytia M, Contreras Y. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Rev Iberoam para la Investig y el Desarro Educ.* [Internet]. 2019;9(18). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
48. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta univ.* [Internet]. 2020;29. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
49. Costales F. Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual. *Psicología y Organización.* *Psicol y Organ* [Internet]. 2009;(48):122–34. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48126588/Articulo-Cristian-Castillo-libre.pdf?1471464456=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPSICOLOGIA\\_Y\\_ORGANIZACION.pdf&Expires=1718404141&Signature=NCMvSKzKWwm4vkT8bpA-Z8nBWfrfeQLBJZPtQwUErEYM7SxK2](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48126588/Articulo-Cristian-Castillo-libre.pdf?1471464456=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPSICOLOGIA_Y_ORGANIZACION.pdf&Expires=1718404141&Signature=NCMvSKzKWwm4vkT8bpA-Z8nBWfrfeQLBJZPtQwUErEYM7SxK2)
50. Daba L, Beza L, Kefyalew M, Teshager T, Wondimneh F, Bidiru A, et al. Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. *BMC Nurs Vol.* [Internet]. 2024;23(312). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>
51. Naranjo Y, Cooncepción J, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit* [Internet]. 2017;19(3). [Consultado el 11 de

- septiembre de 2024]. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009)
52. Rosas E, Valenzuela S, Jiménez M. Trascendencia espiritual, oportunidad de cuidadores informales de personas mayores: revisión integrativa desde la filosofía de Watson. *Enfermería (Montev)*. [Internet]. 2020;9(2). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.22235/ech.v9i2.1968>.
53. De la Cruz P. El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horiz la Cienc*. [Internet]. 2020;10(18):8. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.430>
54. Hernández S, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas: Cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 1ra ed. La Paz: Mc Graw Hill; 2018. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
55. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*. [Internet]. 2022;27(75). [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8728928>
56. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta ed. México: Mc Graw Hill; 2014. [Consultado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigación Científica 6ta ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.Hernandez,Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

57. Viznaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Cienc lat.*[Internet] 2023;7(4):9723–62. [Consultado el 19 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
58. Pantoja M, Arciniegas O, Álvarez S. Desarrollo de una investigación a través de un plan de estudio. *Rev Conrado* [Internet]. 2022;18(3):165–71. [Consultado el 19 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2649>
59. Rojas M, Rojas M. Centros de investigación universitarios, una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *Educere* [Internet]. 2019;23(76):723–35. [Consultado el 19 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/356/35660459005/35660459005.pdf>
60. Hernández O. Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Rev Cuba Med Gen Integr* [Internet]. 2021;37(3). [Consultado el 19 de septiembre de 2024]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)
61. Feria, H; Matilla, M; Mantecón S. La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáct educ* [Internet]. 2020;11(3):62–79. [Consultado el 03 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
62. Flores F. El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016 [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública]. Cusco: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores\\_BFY.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1)

63. Cazal J. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/11b68104-8cf7-4050-8861-3c2e818e5b4f/content>
64. Mayorga R, Sillis K, Martínez A, Salazar D, Mota U. Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva.” *Salud y Educ* [Internet]. 2020;8(16):93–5. [Consultado el 17 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/download/5806/7202>
65. Luzuriaga H, Espinosa C, Haro A, Ortiz H. Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS. *LATAM* [Internet]. 2023;4(4):596. [Consultado el 17 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>
66. Mondragón M. Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov.cient* [Internet]. 2014;8(1):98–104. [Consultado el 17 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
67. Sánchez J, Martín J, Luque F. Informe Belmont. Una crítica teórica y práctica actualizada. *JHQR* [Internet]. 2021;36(3). [Consultado el 17 de octubre de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhqr.2020.01.011>

## 6. ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título de la investigación: Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima – 2024.**

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima - 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores psicológicos y el desempeño del profesional</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar cual es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital. Identificar cual es la relación entre el estrés laboral en su dimensión</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital público de Lima, 2025. H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores físicos</li> <li>• Factores psicológicos</li> <li>• Factores sociales</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de la tarea</li> <li>• Desempeño contextual</li> <li>• Desempeño contraproducente</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> Método hipotético-deductivo Diseño no experimental, correlacional, de corte transversal</p> <p><b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> estará compuesta por 87 enfermeras que laboran en el área de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue durante el mes de noviembre del 2025.</p>

---

de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?  
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital?

factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital. Identificar cual es la relación entre el estrés laboral en su dimensión factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital.

### **Hipótesis específicas**

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión física y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencias.

H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencias.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión social y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencias.

---

**Muestra:** quedará compuesta por 87 enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO “NURSING STRESS SCALE (NSS)”

**INSTRUCCIONES:** Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>FACTORES FÍSICOS</b>					
1	Tiene delimitado sus líneas de acción o sus tareas, en su puesto de trabajo.					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermero.					
3	Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal.					
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio.					
	<b>FACTORES PSICOLÓGICOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
5	Le afecta la situación medica del paciente, le conmueve.					
6	Observar el sufrimiento de un/a Paciente, le conmueve.					
7	La muerte de un / a paciente con quien entablo una relación estrecha, lo entristece.					
8	Qué un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
9	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza.					
10	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde.					
11	La falta de conocimientos para prestar apoyo emocional a un paciente le afecta su estado emocional.					
12	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.					
13	Tienes falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la					

	unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
14	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.					
15	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
16	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.					
17	La ausencia del médico en una urgencia médica, le produce pánico.					
	<b>FACTORES SOCIALES</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
18	Tiene conflicto con un médico.					
19	Ser criticada/o por un médico le enfurece.					
20	El estar en desacuerdo con el tratamiento médico de un/a paciente, le estresa.					
21	Usted entabla conversación con el médico y expone su punto de vista.					
22	Tiene conflictos con el/la supervisor/a.					
23	Las dificultades al trabajar con un/a enfermera/o en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
24	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
25	Le dificulta trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros en particular, externos/as a su unidad.					
26	Ser criticado/a por una supervisora, le produce incomodidad.					

Fuente de validez y confiabilidad:

Cazal J. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/11b68104-8cf7-4050-8861-3c2e818e5b4f/content>

## CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

**Instrucciones:** Marcar con (x) la alternativa que mejor se aproxime a la percepción sobre tu desempeño en los últimos seis meses. Dispone de 15 minutos.

		<b>Muy en desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo (2)</b>	<b>No sabe / no aplica (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Muy de acuerdo (5)</b>
	<b>Dimensión: Desempeño de la tarea</b>					
1	Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo.					
2	Mi planificación fue óptima.					
3	Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo.					
4	Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios.					
5	Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo.					
6	Mi colaboración con los demás fue muy productiva.					
	<b>Dimensión: Desempeño contextual</b>					
7	Tomé responsabilidades adicionales.					
8	Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas.					
9	Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles.					
10	Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo.					

11	Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo.					
12	Proporcione soluciones creativas a problemas nuevos.					
13	Busqué activamente nuevos retos en mi trabajo.					
14	Participé activamente en las reuniones de trabajo.					
	<b>Dimensión: Desempeño Contraproducente</b>					
15	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
16	Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran.					
17	Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos.					
18	Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

Fuente de validez y confiabilidad:

Flores F. El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016 [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública]. Cusco: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores\\_BFY.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1)

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

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadora:** Luisa Lorena Serna Cajusol

**Título:** “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima - 2025”

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima - 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Luisa Lorena, Serna Cajusol. El propósito de este estudio es determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital. Su ejecución permitirá evaluar el nivel de estrés laboral y de desempeño de los profesionales de enfermería, así como encontrar la relación que existe entre ambas.

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- La investigadora se acercará al término de la jornada laboral en la mañana y tarde durante los días en que el personal enfermero se encuentre menos ajetreado y con disponibilidad de tiempo.
- Una vez localizado el personal de enfermería, se procederá a realizar la invitación al estudio, indicando el objetivo y la metodología que se utilizará. Asimismo, se indicará que si desean participar deberán llenar el formato de consentimiento informado.
- La investigadora procederá a encuestar a los profesionales de enfermería de forma individual, realizando las preguntas correspondientes, y se registrará la información en los instrumentos impresos de cada participante.

La encuesta puede demorar unos 25 minutos. Los resultados de la encuesta se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

## **Riesgos**

Su participación en el estudio no conlleva riesgos físicos ni intervenciones invasivas. Sin embargo, es posible que pueda experimentar cierto grado de incomodidad emocional o mental al responder preguntas relacionadas con el estrés laboral y su desempeño profesional. Los cuestionarios pueden evocar sentimientos de estrés o ansiedad al recordar situaciones laborales complicadas o emocionalmente desafiantes. Asimismo, podría sentirse vulnerable o preocupado por la confidencialidad de sus respuestas, a pesar de las garantías de privacidad. Para mitigar estos riesgos, se proporcionará un ambiente de respeto, anonimato y voluntariedad, permitiendo que los participantes se retiren del estudio en cualquier momento sin repercusiones.

## **Beneficios**

Usted se beneficiará de su participación en el estudio al contribuir a una comprensión más profunda de los factores que influyen en el estrés laboral y en el desempeño de los profesionales de enfermería dentro del entorno hospitalario. Los resultados permitirán identificar áreas claves de mejora que podrían traducirse en la implementación de estrategias y programas diseñados para reducir los niveles de estrés y optimizar las condiciones laborales. Aunque no recibirá una compensación económica directa, su participación será crucial para destacar problemas que puedan ser abordados por la dirección del hospital y el equipo de gestión del talento humano. Esto podría llevar a intervenciones efectivas que no solo beneficiarán a los profesionales de enfermería en el corto plazo, también a las generaciones futuras, impactando positivamente en su bienestar físico y mental, en la optimización de su ambiente laboral, así como en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

## **Costos e incentivos**

Usted no tendrá que asumir ningún costo para participar en este estudio. La participación es completamente gratuita y no implica ningún gasto adicional. Del mismo modo, no recibirá ningún incentivo económico, ni se le proporcionarán medicamentos u otros beneficios materiales como parte de su colaboración en el estudio.

## **Confidencialidad**

Toda la información proporcionada será manejada de manera estrictamente confidencial. Los datos serán codificados y no estarán asociados con nombres ni ningún dato personal que pueda permitir su identificación. En caso de que los resultados del estudio sean publicados, se garantizará que no

se divulgará ninguna información que lo identifique personalmente. Sus archivos y respuestas serán protegidos y no estarán accesibles para personas ajenas al estudio.

### **Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Luisa Lorena Serna Cajusol al número de teléfono: +51 914 933 495 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.etica@uwiener.edu.pe

### **CONSENTIMIENTO**

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

## ● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% 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>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>uwiener on 2023-09-24</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-10-12</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2025-05-02</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2023-11-11</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	<1%
7	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
8	<b>uwiener on 2024-02-20</b> Submitted works	<1%