



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del área de emergencia  
del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Meza Antayhua, Eva Ana

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-4059-0634>

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

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

**Lima – Perú**

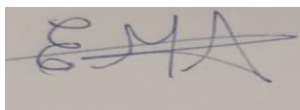
**2025**

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

Yo, Eva Ana Meza Antayhua egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2025.**” Asesorado por el docente: Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzales DNI 08466159 ORCID 0000-0003-1937-5446 tiene un índice de similitud de 14% de similitud general con código OID: 14912 : 497338446 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor  
 Nombres y apellidos del egresado  
 Eva Ana Meza Antayhua  
 DNI: 45651758



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 Gloria Esperanza Cruz Gonzales  
 DNI: 08466159

Lima, 12.....de...setiembre..... de.....2025.....

## **Dedicatoria**

Dedico a mis compañeros de trabajo que siempre están presente para servir a los pacientes en su mejora continua y así dejar en alto nuestra noble profesión.

### **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a Dios a mi familia por su apoyo incondicional en mi vida así también a mis docentes por todas sus enseñanzas.

## **JURADOS**

Presidente: Dr. Jose Gregorio Molina Torres

Secretario : Mg. Juan Esteban RojasTrujillo

Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

## INDICE

1. El PROBLEMA .....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problemas específicos .....	3
1.3 Objetivos de la investigación .....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos .....	3
1.4 Justificación de la Investigación .....	4
1.4.1 Justificación Teórica .....	4
1.4.2 Justificación Metodológica .....	4
1.4.3 Justificación Práctica .....	4
1.5 Delimitación de la Investigación .....	5
1.5.1 Temporal .....	5
1.5.2 Espacial .....	5
1.5.3 Población y Unidad de Análisis .....	5
1.5.4 Limitaciones de la Investigación .....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes .....	6
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	6
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	8
2.2 Bases Teóricas .....	10
2.2.1 Estrés Laboral .....	10
2.2.2 Estrés Laboral en el Sector Salud .....	12
2.2.3 Principales Autores y Precursores de los Conceptos Modernos.....	13
2.2.4 Teorías del Estrés Laboral .....	14
2.2.5 Medición de la Variable.....	15

2.3	Formulación de hipótesis .....	24
2.3.1	Hipótesis General.....	24
2.3.2	Hipótesis específicas.....	24
3.	METODOLOGÍA.....	25
3.1	Método de Investigación.....	25
3.2	Enfoque de Investigación.....	25
3.3	Tipo de Investigación.....	25
3.4	Diseño de Investigación.....	25
3.5	Población, Muestra y Muestreo .....	26
3.5.1	Muestreo .....	26
3.6	Variables y Operacionalización .....	25
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
3.7.1	Técnica.....	26
3.7.2	Descripción del Instrumento .....	26
3.7.3	Validación.....	28
3.7.4	Confiabilidad.....	28
3.8	Plan de Procesamiento y Análisis de Datos.....	28
3.9	Aspectos Éticos.....	29
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1.	Cronograma de actividades.....	30
4.2.	Presupuesto .....	31
7.	REFERENCIAS.....	32
	ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	43
	ANEXOS 02 INSTRUMENTOS .....	44

DEFINICION DE LAS DIMENSIONES DEL ESTRES .....	44
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DIMENSIONES DEL ESTRES.....	45
SITUACIONES GENERADORAS DE ESTRES.....	47
INSTRUMENTO PARA DESEMPEÑO PROFESIONAL .....	49
ANEXO 06 ONSENTIMIENTO INFORMADO EN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN.....	51

## Resumen

El presente proyecto titulado "Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025", parte de la problemática general de cómo se relacionan el estrés laboral y el desempeño profesional, y de problemas específicos que abordan la relación entre agotamiento físico, realización personal, despersonalización sobre el desempeño profesional en este grupo de trabajadores.

La metodología involucra la aplicación de encuestas con consentimiento informado, garantizando la confidencialidad y el anonimato, sin ofrecer incentivos económicos con un tiempo estimado de 15 minutos para cada entrevista.

El proyecto presenta un marco teórico amplio que incluye revisiones bibliográficas y referencias a estudios previos que relacionan estrés laboral y desempeño en enfermería, especialmente en contextos de emergencia y atención hospitalaria. Asimismo, establece una escala para evaluar el desempeño profesional desde eficiente hasta deficiente, considerando aspectos como colaboración, respeto, resolución de conflictos y promoción de un buen clima laboral.

En conjunto, esta investigación busca aportar datos relevantes para entender cómo el estrés afecta el rendimiento laboral con base en las dimensiones consideradas para esta investigación en los enfermeros, con miras a implementar medidas que mejoren su bienestar y la calidad de la atención a los pacientes.

## **Abstrac**

This project, entitled "Work Stress and Professional Performance in Nurses in the Emergency Department of the Alberto Sabogal Sologuren Hospital, 2025," addresses the general problem of how work stress and professional performance are related, and addresses specific issues that address the relationship between physical exhaustion, personal fulfillment, and depersonalization on professional performance in this group of workers.

The methodology involves the administration of surveys with informed consent, guaranteeing confidentiality and anonymity, without offering financial incentives, and an estimated time of 15 minutes for each interview.

The project presents a broad theoretical framework that includes bibliographic reviews and references to previous studies linking work stress and performance in nursing, especially in emergency and hospital care settings. It also establishes a scale to evaluate professional performance, ranging from efficient to deficient, considering aspects such as collaboration, respect, conflict resolution, and promoting a good work environment.

Overall, this research seeks to provide relevant data to understand how stress affects work performance based on the dimensions considered for this research in nurses, with a view to implementing measures that improve their well-being and the quality of patient care.

## **Introducción**

El estrés laboral viene tomando importancia notablemente en el personal de salud, especialmente en enfermeros que laboran en servicios de emergencia, donde las condiciones de trabajo implican alta presión y demanda constante. El presente proyecto de investigación se enfoca en analizar y comprender las causas, manifestaciones y posibles estrategias de afrontamiento del estrés laboral en enfermeros del Hospital Alberto Sabogal Sologuren durante el año 2025.

La relevancia de este estudio radica en la necesidad de contribuir al bienestar y calidad de vida del personal de enfermería, cuyo desempeño es fundamental para la atención efectiva y humanizada de los pacientes en situaciones críticas. Asimismo, se busca aportar información científica que permita diseñar políticas y programas de intervención adecuados para mitigar los efectos negativos del estrés laboral en este sector.

Con este objetivo, se ha definido una población representativa de enfermeros que laboran en el área de emergencia del hospital, reconociendo las limitaciones inherentes al tiempo de recolección de datos y la disponibilidad laboral del personal.

La metodología para emplearse incluye la validación rigurosa de los instrumentos de recolección de datos mediante el juicio de expertos, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados.

Este proyecto se enmarca en un enfoque cuantitativo y descriptivo para identificar las variables que inciden en el estrés laboral, considerando antecedentes internacionales y nacionales, así como las teorías y conceptos modernos sobre el tema.

Con ello, se espera contribuir a mejorar las condiciones laborales de los enfermeros en el área de emergencia, promoviendo ambientes de trabajo saludables y eficientes.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el estrés como la respuesta frente a demandas y tensiones laborales que sobrepasan las habilidades y recursos para manejar dichas situaciones en los trabajadores y es responsable de aproximadamente del 50% de las bajas laborales que se producen (1)

Para la Revista Observatorio de Recursos Humanos, el 45% de los empleados sufre estrés laboral, lo que es lo mismo que en el síndrome de Burnout; los trastornos emocionales relacionados con el trabajo, que surgen debido al estrés laboral crónico, son incapaces como resultado de la desvinculación de trabajo, esto tiene un impacto negativo en la salud física y mental desde los años 2020 (2). La OMS incluyó el síndrome de estrés o burnout en su Clasificación Internacional de Enfermedades Profesionales en 2020, expertos estiman que este síndrome afecta entre el 2% y el 5% de la población activa en sus formas más graves (3).

Dentro del sector salud, los profesionales de enfermería se encuentran especialmente expuestos a altos niveles de estrés laboral debido a la naturaleza exigente y agotadora de su ocupación, como lo corroboró una muestra de estudio, donde el 52% presentó un nivel de estrés medio y el 34% presentó estrés bajo (4).

Otras causas estresantes halladas en encuestas realizadas señalan que el principal factor estresante es la sobrecarga laboral 83.33%, el cual se traduce en turnos extensos, la escasez de personal, el desempeño de funciones ajenas a su puesto (como tareas administrativas), asimismo, el espacio insuficiente (70%) para realizar las actividades y la insatisfacción laboral son el tercer factor generador de estrés (5).

En Ecuador, un colectivo de enfermería refirió estar expuesto al estrés en mayor porcentaje ante los sufrimientos de sus pacientes, 70,58%, así como a realizar

procedimientos dolorosos para los pacientes y posteriormente contemplar la muerte de un paciente, ambos con un 58,82%. De la misma manera, se siente no preparado para ayudar emocionalmente a la familia en los decesos 41,17%. (6).

El estrés laboral genera impactos emocionales creando ambientes desfavorables, que se verificó que el 68.4% de los encuestados tuvieron episodios de angustia, (57.9%) ansiedad, las disputas entre compañeros (36.8%), problemas con familiares o amigos por sus labores (57.9%), estados que a su vez desencadenan el deseo de optar por otro empleo en un 63.2%. (7).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), al evidenciar que en la actualidad en América Latina y el Caribe se registra un 13,8 % de profesionales de enfermería que presentan un panorama complicado en cuanto al estrés laboral, considera que esto complica el desempeño y las acciones que realizan en el ámbito profesional (8). Un estudio en un Hospital del Callao reportó que el 73,1% del personal de enfermería presentó un desempeño profesional medio por causas del estrés (9) , esto se ve complementado con otro estudio donde se encontró con la disminución de la productividad en las situaciones como desacuerdo con el tratamiento del paciente 78% de sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente 76% y está relacionado con un mayor ausentismo y alta rotación de personal en el Hospital Barton (10).

En un estudio para disminuir el estrés, se encontraron múltiples estrategias utilizadas conjuntamente o alternadas de acuerdo con la situación; el 60 % tiene una tendencia a utilizar la estrategia de resolución de problemas. Un 64 % la autocrítica y la estrategia de reestructuración cognitiva un 56 %; no obstante, las personas tienen una tendencia baja a modificar el significado de la situación estresante; (11).

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en el año 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona el agotamiento físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren?
- ¿Cómo se relacionan la realización personal y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren?
- ¿Cómo se relaciona la despersonalización y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en el año 2025.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre el agotamiento físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.
- Identificar la relación entre la realización personal y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.
- Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.

## **1.4 Justificación de la Investigación**

### **1.4.1 Justificación Teórica**

El estrés laboral ha sido objeto de estudio en varias disciplinas académicas, como la psicología, la medicina ocupacional y la administración. Sin embargo, existe una necesidad de estudios más específicos que aborden la relación directa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en contextos altamente demandantes como el de los áreas o servicios de emergencia. Al explorar estas relaciones, el estudio enriquece la base teórica existente y proporciona nuevos marcos de referencia para futuras investigaciones en entornos similares.

### **1.4.2 Justificación Metodológica**

La justificación de esta investigación se fundamenta en su enfoque cuantitativo y analítico desde una perspectiva metodológica. Se emplean herramientas como encuestas estandarizadas y análisis estadísticos para evaluar de forma objetiva el estrés laboral y su implicancia en el rendimiento laboral. La selección de un enfoque cuantitativo posibilita una evaluación precisa de variables complejas, ofreciendo datos fidedignos y válidos que pueden ser reproducidos en investigaciones adicionales. La metodología utilizada también permite establecer correlaciones y relaciones causales entre las variables, lo que ayuda a comprender el fenómeno estudiado y a fomentar la creación de nuevas metodologías de investigación en el campo de la salud laboral.

### **1.4.3 Justificación Práctica**

La investigación desempeña un papel fundamental en la mejora de las condiciones laborales y la calidad de los servicios de salud en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Al analizar los elementos que influyen en el estrés laboral y como impacta en el desempeño laboral, es posible desarrollar estrategias concretas para

disminuir el estrés y potenciar la eficacia de los enfermeros en contextos de elevada exigencia.

Esto beneficiaría a los profesionales de la salud, así como tendría un impacto directo en el nivel del cuidado y el bienestar de los pacientes. Los resultados de esta investigación pueden servir de línea base para el diseño de políticas de bienestar laboral y programas de apoyo en el hospital, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Durante el año 2025, realizaré la investigación abarcando todas las fases del procedimiento, iniciando con la recopilación de datos hasta el análisis y la exposición de los resultados. Se ha elegido este intervalo de tiempo con el fin de asegurar que los datos recopilados sean actualizados y representen las condiciones actuales en el área de emergencia.

### **1.5.2 Espacial**

El alcance de la investigación se circunscribe al departamento de emergencias del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, ubicado en la ciudad de Lima, en el país de Perú. La relevancia de esta delimitación espacial radica en la posibilidad de analizar el impacto del estrés laboral en el rendimiento profesional en un entorno particular caracterizado por altos niveles de presión, demandas laborales intensas y constantes.

### **1.5.3 Población y Unidad de Análisis**

Se ha considerado como población todo el personal de enfermería del área de emergencia, del cual se tomará un grupo representativo de acuerdo con los parámetros estadísticos y a los criterios de inclusión y exclusión por lo cual la unidad de análisis

queda definida como el personal profesional de enfermería del área de emergencia que trabajan en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren durante el año 2025.

#### **1.5.4 Limitaciones de la Investigación**

Respecto a las limitaciones de este proyecto científico, surgieron obstáculos en el tiempo de recolección de datos que estuvieron relacionados con los turnos del personal de enfermería, el tiempo de aplicación dentro de la disponibilidad de tiempo laboral, la desconfianza por tener vinculación con su situación laboral, falta de compromiso de los enfermeros en la entrega de los cuestionarios.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Guajardo et al. (12), en 2023, realizaron un estudio en un hospital de alta complejidad en la Región del Maule, Chile, para investigar el estrés laboral y la percepción de salud en el equipo de enfermería de psiquiatría y salud mental. La muestra incluyó a 88 de 100 funcionarios, evaluados con cuestionarios específicos. Los resultados mostraron que el 51,1 % presentó alto estrés laboral. Además, el 45,5 % no tuvo licencias médicas en los últimos 12 meses, mientras que el 9,1 % reportó entre 4 y 6 licencias, principalmente por enfermedades agudas y psiquiátricas. Se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y las licencias médicas.

Plazas et al. (13), en 2023, estudiaron el estrés laboral en el sector salud en Colombia. El 48% de los empleados en el país se sienten estresados, lo que ubica a Colombia en el noveno lugar en América Latina. En el sector salud, 3 de cada 5 trabajadores se sienten agobiados, pero solo el 26% busca ayuda profesional. La

investigación incluyó a 156 enfermeros en Cartagena, con un 33,9% presentando altos niveles de estrés. Las causas principales son la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y la falta de control sobre las tareas. Esto afecta la calidad de vida y puede causar el Síndrome de Burnout. Se proponen programas de bienestar y mejoras laborales para solucionar estos problemas.

Navas & Jiménez (14), en 2023, estudiaron el impacto del estrés laboral en 50 profesionales de enfermería a medio tiempo en la Universidad Técnica de Ambato, con una edad promedio de 38,6 años. El estudio fue descriptivo y no experimental, utilizando la Escala de Estresores Laborales en julio de 2023. Los enfermeros trabajaban en áreas críticas como Quirófano (18%) y Emergencia (12%). Los resultados mostraron que el 54% experimentó estrés "alguna vez", mientras que el 4% lo vivió "muy frecuentemente", lo que indica una presencia moderada de estrés. La mayor causa de estrés fue el desacuerdo en el tratamiento de pacientes. El 36% también reportó estrés por tener múltiples funciones, lo que sugiere la necesidad de mejorar la calidad de vida laboral y la atención hospitalaria.

Tiga et al. (15), en 2024, evaluaron la satisfacción laboral, el estrés y las condiciones laborales de 1,215 profesionales de enfermería en Argentina, Colombia, México, Ecuador y Panamá durante la pandemia de COVID-19. Encontraron un aumento significativo en el estrés laboral (84,3%), carga laboral (81,3%), miedo al contagio (67,7%), incertidumbre laboral (51,2%) y reducción salarial (20,4%). La investigación se centró en enfermeros en diversas áreas, destacando el impacto negativo de la pandemia en la satisfacción laboral debido a jornadas largas, falta de personal y escasez de equipos de protección. Argentina mostró el mayor estrés laboral (90,3%) y México el mayor miedo al virus (81%). La conclusión fue que la pandemia empeoró la insatisfacción laboral y afectó la salud mental de los enfermeros.

Guillen Godoy et al. (16), en 2025, analizaron el impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. La investigación evidenció que la sobrecarga laboral, caracterizada por jornadas extensas, escaso personal y presión constante, afecta negativamente la salud física y emocional del personal, generando estrés crónico y disminución de la satisfacción laboral, lo que repercute directamente en la calidad y seguridad de la atención al paciente. Los autores destacan la necesidad de intervenciones institucionales, incluyendo reestructuración de turnos, capacitación y apoyo psicosocial, para garantizar un entorno laboral sostenible y mejorar tanto el bienestar del personal como la calidad del servicio en la UCI.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Campana (17), en 2021, llevó a cabo un estudio en Lima, Perú, para analizar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital Sub Regional Andahuaylas. Se evaluaron 54 empleados del área de emergencia usando el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ. Los resultados mostraron que el 39% tenía un estrés laboral regular, el 35% bajo y el 26% alto. También se encontró que el 44% mostraba un compromiso organizacional regular, el 30% bajo y el 26% alto. Se concluyó que, a mayor estrés laboral, menor es el compromiso organizacional.

Ramírez et al. (18), en 2022, presentaron una investigación llamada "Estrategia laboral y desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019". El objetivo fue investigar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros en un hospital. Se identificó que el estrés laboral afecta la calidad del trabajo y la salud mental de los

enfermeros, influyendo en la atención médica. La investigación analizó a los enfermeros del servicio de emergencia utilizando un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, aplicando cuestionarios y usando SPSS para el análisis. Los resultados mostraron una relación inversa significativa entre el estrés y el desempeño, destacando la necesidad de implementar estrategias para reducir el estrés y mejorar el desempeño en situaciones críticas.

Borja et al. (19), en 2022, realizaron un estudio en Huaraz, con el propósito de "Determinar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en el contexto de COVID-19". La muestra está conformada por 36 enfermeras del área de emergencias. Se utilizó encuesta y cuestionario tipo escala Likert, junto con la escala "THE NURSING STRESS SCALE (NSS)" para medir el estrés laboral. El 63,9% de las enfermeras con edades entre 25 y más de 55 años, y un 15% tenía un rango de personas nombrado. Los niveles de estrés se distribuyeron en 75% bajo, 19% mediano y 5,6% alta. En cuanto al desempeño de los enfermeros, el 69% presentó un nivel alto y el 27,8% bajo. La relación al comparar el tiempo de labores y el estrés mostró significancia ( $p=0,048$ ), así como la relación entre la condición laboral del personal y el desempeño del profesional ( $p=0,043$ ).

Montenegro et al. (20) en 2023 evaluaron la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en 150 profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud, San Martín, Perú. Usaron un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional. Para medir el estrés, aplicaron la Escala de Estresores Laborales y para el rendimiento, la Escala de Rendimiento Laboral. Los datos se recolectaron a través de encuestas virtuales y se analizaron con SPSS 26, encontrando una correlación positiva media entre estrés y rendimiento ( $p = 0.000$ ,  $Rho = 0.402$ ). Se concluye que mejorar el ambiente laboral puede incrementar el rendimiento del personal.

Robles & Rodolfo (21) en 2023, evaluaron la relación entre el nivel de estrés y ansiedad en 108 profesionales de enfermería que laboran en áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima. Utilizaron un diseño no experimental y cuantitativo. Los resultados mostraron que el 65.7% de los participantes tenía un nivel regular de estrés y el 58.3% un nivel regular de ansiedad. Se encontró una relación significativa entre el estrés y la ansiedad, con una alta correlación positiva ( $\rho=0.841$ ). Se concluye que es importante implementar estrategias para mejorar la salud mental de los enfermeros en áreas críticas.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Estrés Laboral**

#### **Conceptualización de la variable**

El estrés laboral se describe como la asociación fisiológica, psicológica y resolutiva para dar soluciones favorables para el paciente. En el caso de los enfermeros del área de emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, el estrés laboral hace referencia a las tensiones y presiones que estos profesionales enfrentan debido a la naturaleza demandante y frecuentemente impredecible de su entorno de trabajo. (22)

#### **Características del Estrés Laboral**

- **Demandas Elevadas y Presión Temporal:** En emergencia, los enfermeros afrontan demandas laborales intensas y situaciones críticas que demandan respuestas rápidas y precisas. La imprevisibilidad y urgencia de las emergencias médicas tienen un impacto significativo en las elevadas exigencias laborales. (23)

- **Exposición a Situaciones Traumáticas y Emocionalmente Intensivas:** El desempeño laboral en servicios de emergencia conlleva frecuentemente la atención de pacientes en estado crítico, quienes son víctimas de accidentes graves o situaciones traumáticas. La exposición prolongada a situaciones estresantes puede provocar fatiga por compasión y agotamiento emocional en el personal de enfermería. (24)
- **Alta Responsabilidad y Expectativas de Desempeño:** En la toma de decisiones y la ejecución de procedimientos médicos, se espera alcanzar altos niveles de precisión y eficiencia. Los enfermeros deben gestionar múltiples tareas al mismo tiempo bajo presión, lo que incrementa la carga de responsabilidad y el estrés. (25)
- **Control Limitado sobre el Trabajo:** Frecuentemente, los enfermeros tienen una influencia limitada en la planificación de sus labores, la asignación de recursos y la gestión de las cargas de trabajo. La ausencia de regulación puede ocasionar sentimientos de frustración y aumentar el nivel de estrés experimentado. (26)
- **Interacción Intensiva y Continua con Pacientes y Familiares:** En situaciones críticas, los enfermeros de emergencia tienen la responsabilidad de atender tanto las necesidades médicas de los pacientes como de comunicarse efectivamente con los familiares. La continua interacción puede resultar agotadora desde el punto de vista emocional y provocar un incremento en los niveles de estrés. (27)
- **Ambiente Físico y Social Demandante:** El ambiente laboral en el área de Emergencia puede ser estresante debido a su entorno físico, el cual se caracteriza por ser ruidoso, caótico y exigente. La colaboración con otros profesionales de la salud en situaciones de alta presión puede ocasionar tensiones adicionales. (28)
- **Fatiga y Horarios Irregulares:** Con frecuencia, los enfermeros de emergencia se encuentran con horarios no convencionales, jornadas nocturnas extensas y guardias

de larga duración. La fatiga física y mental derivada de estos horarios puede aumentar la vulnerabilidad al estrés laboral. (29)

- **Riesgos para la Salud y el Bienestar Personal:** El estrés laboral prolongado ocasiona consecuencias adversas en la salud física y mental de los enfermeros. Entre estos efectos se incluyen dificultades para Conciliares el sueño, un incremento en la probabilidad de padecer enfermedades cardiovasculares, así como la manifestación de trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión. (30)

### 2.2.2 Estrés Laboral en el Sector Salud

El estrés laboral en el sector salud se caracteriza por las exigencias específicas que debe afrontar los trabajadores del sector salud, entre ellos, los enfermeros que trabajan en servicios de emergencia. Este tipo de estrés abarca aspectos físicos, emocionales y cognitivos derivados de la naturaleza del trabajo en el sector salud, tales como: (31)

- **Demandas Emocionales:** Con frecuencia, los enfermeros que trabajan en servicios de emergencia están en situaciones sumamente emocionales, tales como la atención a pacientes en estado crítico o la gestión de emergencias médicas severas. (32)
- **Carga Física:** El desempeño laboral en estos servicios puede resultar físicamente exigente debido a la urgencia de movilizar a los pacientes con prontitud, llevar a cabo procedimientos médicos urgentes y cumplir largas jornadas laborales. (33)
- **Presión Temporal y Toma de Decisiones:** En situaciones de emergencia, los enfermeros especializados en cuidados críticos se ven frecuentemente enfrentados a la necesidad de tomar decisiones rápidas y cruciales bajo condiciones de presión, lo que puede resultar en un notable incremento en los niveles de estrés. (34)

- **Expectativas y Responsabilidades:** El estrés laboral puede ser causado por las altas demandas de precisión y eficiencia a la gestión de situaciones críticas, sobre todo cuando los recursos son limitados. (35)

### 2.2.3 Principales Autores y Precusores de los Conceptos Modernos

Los autores y pioneros más destacados en la investigación del estrés laboral han realizado aportes fundamentales para la comprensión de este fenómeno y su aplicación en distintos entornos laborales, como el entorno hospitalario, principalmente entre el personal de enfermería asignado a las emergencias. Destacan entre ellos.: (36)

- **Hans Selye:** En la década de 1930, Selye introdujo el concepto de estrés como una respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda, siendo considerado el padre del estudio moderno del estrés. El trabajo pionero de esta persona contribuyó a establecer las reacciones fisiológicas y psicológicas frente al estrés, identificando la distinción entre estrés (estrés positivo) y distrés (estrés negativo). Estos conceptos resultan fundamentales para la comprensión de las expresiones y ramificaciones del estrés en el ámbito laboral. (37)
- **Richard Lazarus:** Desarrolló la Teoría Transaccional del Estrés en la década de 1960, que sostiene que el estrés surge de la interacción dinámica entre el individuo y su entorno, donde la evaluación cognitiva de las demandas y recursos determina la respuesta al estrés. Lazarus destacó la importancia de las percepciones subjetivas y los procesos cognitivos, cruciales para entender cómo los enfermeros en servicios de emergencia manejan situaciones estresantes. (38)
- **Robert Karasek:** En la década de 1970, Karasek desarrolló el Modelo Demanda-Control, el cual plantea que el estrés laboral surge de la interacción entre elevadas

exigencias laborales y escaso control sobre la forma en que se lleva a cabo el trabajo. Este modelo resulta pertinente para analizar el fenómeno del estrés en enfermeros de emergencia, quienes se ven expuestos a elevadas exigencias laborales y deben realizar juicios rápidos en situaciones de presión. (39)

- **Christina Maslach:** Es reconocida por su contribución en el desarrollo del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y por su investigación en torno al síndrome de burnout en el campo de los profesionales de salud. El trabajo realizado ha demostrado que el estrés crónico puede desencadenar el síndrome de burnout, el cual se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. La comprensión de estos conceptos es esencial para analizar el impacto del estrés laboral en los enfermeros que trabajan en servicios de emergencia y en su rendimiento profesional. (40)

#### 2.2.4 Teorías del Estrés Laboral

Las teorías y modelos relevantes que proporcionan un marco conceptual para entender y abordar el estrés laboral en el contexto de los enfermeros de emergencia incluyen: (41)

- **Teoría Transaccional del Estrés (Lazarus y Folkman):** Según esta teoría, el estrés surge de la evaluación cognitiva que una persona realiza sobre las exigencias del entorno y su propia habilidad para afrontarlas. En el ámbito de la enfermería de emergencia, es necesario examinar la percepción y gestión de las exigencias intensas y continuas de sus labores por parte de los profesionales. (42)
- **Modelo Demanda-Control-Support (Karasek y Theorell):** Según este modelo propuesto, el estrés laboral está vinculado a la conjunción de elevadas exigencias laborales, escaso control sobre su gestión y el nivel de respaldo social presente. Resulta

de gran utilidad analizar cómo la carga laboral y el nivel de autonomía influyen en los niveles de estrés experimentados por el personal de enfermería en el ámbito de la atención de emergencias. (43)

- **Modelo de Desgaste Profesional (Maslach y Jackson):** Este enfoque, conocido como el modelo de burnout, identifica el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal como componentes fundamentales del estrés crónico en ambientes laborales demandantes. Es fundamental investigar el impacto del estrés en la aparición del síndrome de burnout en enfermeros que se ven expuestos con regularidad a situaciones de emergencia. (44)

### **2.2.5 Medición de la Variable**

#### **A. Determinación de las situaciones estresantes**

El estrés laboral se midió mediante un instrumento que consta de 34 preguntas cuyas respuestas de acuerdo con la ocurrencia de la situación se encuentran ya valoradas de acuerdo con la Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale)

#### **B. Dimensiones del Estrés Laboral**

El estrés laboral se medirá mediante un instrumento basado en la escala de Likert que consta de 22 preguntas divididas en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Además, el instrumento tenía una estructura de escala de Likert: 1 (totalmente de acuerdo), 2 (de acuerdo), 3 (indeciso), 4 (en desacuerdo) y 5 (totalmente en desacuerdo).

##### **B.1 Agotamiento físico**

El estar abrumado y cansado emocionalmente como consecuencia de la carga laboral y las demandas. Se manifiesta como una falta de energía, fatiga persistente y

una disminución en la capacidad para enfrentar las tareas y desafíos diarios. Los individuos afectados pueden sentir que no tienen recursos emocionales suficientes para lidiar con sus responsabilidades. (45)

## **B.2 Realización personal**

La sensación de satisfacción y éxito que experimenta un individuo al alcanzar sus metas tanto en el ámbito laboral como personal. Dentro del ámbito del estrés laboral, la realización personal se define como la percepción de la significatividad del trabajo, el logro de un crecimiento personal y profesional, y la contribución valiosa al desarrollo propio y al de la organización. (46)

## **B.3 Despersonalización**

Frecuentemente, como estrategia de defensa para hacer frente al agotamiento emocional, se observa una inclinación a adoptar una actitud negativa y distante hacia los pacientes, clientes o colegas. Se distingue por la baja empatía y la tendencia a considerar a las personas como objetos o cifras en lugar de seres individuales. En el ámbito laboral, la falta de empatía puede resultar en una reducción en la excelencia de la atención o el servicio, impactando de manera adversa en las relaciones interpersonales. (47)

## **C. Desempeño Profesional**

### **C.1 Conceptualización del Desempeño Profesional**

El desempeño profesional en salud se refiere a la calidad y efectividad con la que los profesionales de la salud (médicos, enfermeros, técnicos, etc.) realizan sus funciones y responsabilidades en la atención del paciente esta se medirá mediante una

evaluación basado en la escala de Likert con un total de 31 preguntas en colaboración con los supervisores o encargados del área.

El rendimiento laboral de los enfermeros en el área de emergencias tiene repercusiones no solo en su satisfacción personal y bienestar, sino también en la calidad y seguridad de la atención brindada a los pacientes. Un desempeño alto resulta en una atención más eficiente, precisa y compasiva, lo que es esencial para manejar efectivamente situaciones críticas y mejorar los resultados para los pacientes. (48)

## **C.2 Principales autores y precursores de los conceptos modernos**

**Katz y Kahn (1978)** En su trabajo "La Psicología Social de las Organizaciones", Katz y Kahn introdujeron un enfoque sistémico para analizar el rendimiento laboral en el contexto organizacional. Se planteó que el rendimiento laboral es consecuencia de la interacción entre los roles establecidos en la organización, las expectativas existentes y la estructura social de la misma. En el entorno de emergencia, donde los roles pueden ser dinámicos y las expectativas pueden cambiar rápidamente, la teoría de roles de Katz y Kahn es fundamental para entender cómo los enfermeros desempeñan sus funciones en respuesta a las demandas del entorno y las expectativas del equipo y los superiores. (49)

**Motowidlo, Borman y Schmit (1997).** El rendimiento en las labores hace alusión a la eficiencia con la que se desempeñan actividades vinculadas directamente a la producción de bienes y servicios de la entidad. El desempeño contextual abarca conductas como la colaboración, la ayuda a los demás y el trabajo adicional. En el desarrollo de la enfermería de emergencia, es fundamental reconocer la importancia tanto del desempeño en tareas como del desempeño contextual. Los profesionales de

enfermería deben colaborar de forma cohesionada, brindar apoyo mutuo y gestionar eficazmente el estrés del entorno con el fin de garantizar la prestación de cuidados efectivos. (50)

**Tett y Burnett (2003)** El Modelo de Correspondencia de la Personalidad en el Desempeño en el Trabajo, también conocido como Teoría de Activación de Rasgos, fue desarrollado por los investigadores. Este modelo propone que determinados atributos de la personalidad pueden incidir en el rendimiento laboral, en función de su activación en distintos contextos. En el entorno de la enfermería de emergencia, este modelo adquiere una relevancia particular. En este contexto, ciertos atributos como la resiliencia, la estabilidad emocional y la habilidad para tomar decisiones rápidas pueden ser estimulados por el entorno estresante, lo cual incide en la actuación de los profesionales de enfermería. (51)

**Latham y Locke (2002)** son conocidos por su trabajo sobre la teoría de la fijación de metas (Goal-Setting Theory). Argumentaron que las metas claras y específicas, junto con la retroalimentación, son fundamentales para mejorar el desempeño laboral. En el contexto de la enfermería de emergencia, establecer metas claras y proporcionar retroalimentación continua puede ser crucial para mejorar el desempeño, asegurando que los enfermeros estén alineados con los objetivos de la atención y el funcionamiento del equipo. (52)

**Sonnentag y Frese (2003)** Estos investigadores han realizado aportes relevantes al conocimiento del rendimiento laboral desde un enfoque centrado en el bienestar y la recuperación. Su investigación ha explorado cómo el descanso y la recuperación afectan en el desempeño, destacando la relevancia de la salud mental y física en el mantenimiento de un alto rendimiento. En un entorno tan exigente como el área de emergencia, donde el estrés puede ser constante, la capacidad de los

enfermeros para recuperarse entre turnos es crucial para mantener un alto nivel de desempeño profesional. (53)

### **C.3 Teorías del Desempeño Profesional**

- **Teoría de la Motivación y Expectativas (Vroom):** La teoría propuesta sostiene que el rendimiento laboral se ve afectado por las expectativas que los individuos tienen sobre los resultados de su esfuerzo y la valoración de dichos resultados. La motivación intrínseca y la percepción de la importancia de su labor pueden influir de manera positiva en el rendimiento de los enfermeros de emergencia. (54)
- **Teoría del Reforzamiento (Skinner):** De acuerdo con Skinner, el rendimiento laboral puede ser alterado por las consecuencias que resultan de una acción particular. Los incentivos positivos, como el reconocimiento por un trabajo bien realizado, pueden mejorar el desempeño de los enfermeros en situaciones de alta demanda, como las emergencias médicas. (55)
- **Teoría de la Autoeficacia (Bandura):** La autoeficacia es la creencia en la capacidad personal para llevar a cabo tareas de forma eficaz. Los enfermeros que poseen un alto nivel de autoeficacia están más capacitados para gestionar el estrés en el entorno laboral y para mantener un rendimiento profesional constante. (56)

### **C.4 Modelos sobre el Desempeño Profesional**

- **Modelo de Desempeño Laboral de Campbell (1993):** Este modelo analiza el rendimiento laboral en diferentes aspectos. Según Campbell, existen ocho factores fundamentales que inciden en el rendimiento laboral: competencia laboral, habilidades extralaborales, comunicación escrita y verbal, autodisciplina, trabajo en equipo, supervisión y liderazgo, iniciativa y adaptabilidad, y gestión del estrés. En el campo de

la enfermería, este modelo de evaluación se utiliza para medir tanto las competencias técnicas como la aptitud para colaborar en equipo y gestionar situaciones de estrés. (57)

- **Modelo de Desempeño en Tareas y Desempeño Contextual (Borman y Motowidlo, 1993):** Este modelo distingue entre dos tipos de desempeño:
  - **Desempeño en tareas:** Relacionado con la realización de funciones técnicas y específicas del puesto.
  - **Desempeño contextual:** Incluye comportamientos que, aunque no forman parte de las tareas formales, contribuyen al ambiente organizacional, como la cooperación y el esfuerzo adicional. (58)

En el contexto de la enfermería de emergencia, tanto el desempeño en tareas (por ejemplo, habilidades clínicas) como el desempeño contextual (como la disposición a ayudar a colegas en momentos críticos) son esenciales para la eficacia del equipo y la atención al paciente. (59)

- **Modelo de Competencias de Spencer y Spencer (1993):** Este modelo define el desempeño profesional a través de competencias, que son características subyacentes relacionadas con un desempeño superior. Estas competencias incluyen:
  - **Habilidades:** Capacidad para realizar tareas físicas o mentales.
  - **Conocimiento:** Información específica en áreas relevantes.
  - **Motivación:** Deseo de alcanzar objetivos determinados.
  - **Rasgos de personalidad:** Características de comportamiento y temperamento.
  - **Valores:** Creencias y actitudes que guían el comportamiento.

En el ámbito de la enfermería, este modelo permite evaluar competencias cruciales para el desempeño en situaciones de emergencia, como la toma de decisiones bajo presión y la comunicación efectiva en situaciones críticas. (60)

- **Modelo de Eficacia Colectiva de Bandura (1997):** Este modelo se centra en el rendimiento en relación con la confianza en la capacidad colectiva del grupo, conocida como eficacia colectiva. Según Bandura, la eficacia colectiva influye en la forma en que los grupos abordan desafíos, fijan metas y mantienen la perseverancia en sus objetivos compartidos. En la enfermería de emergencia, una alta eficacia colectiva puede contribuir a un desempeño elevado, incluso en circunstancias extremas. (61)
- **Modelo de Recursos y Demandas del Trabajo (Bakker y Demerouti, 2007):** Según este enfoque teórico, el rendimiento laboral es afectado por la interacción entre las exigencias laborales, como la carga de trabajo y la presión temporal, y los recursos disponibles, como el apoyo social y la autonomía. Un equilibrio favorable entre demandas y recursos puede mejorar el desempeño. En situaciones de emergencia, la disponibilidad de recursos como el apoyo de colegas y la formación puede moderar el impacto del estrés y mejorar el desempeño. (62)
- **Modelo de Ajuste Persona-Entorno (Kristof-Brown et al., 2005):** Este modelo propone que el rendimiento alcanza su máximo nivel cuando se produce una adecuada correspondencia entre los atributos del individuo (tales como habilidades, valores y personalidad) y los elementos del entorno laboral (como las exigencias y la cultura organizacional). Es fundamental analizar el impacto del alineamiento entre las competencias de los profesionales de enfermería y las exigencias del contexto de atención de emergencias en su rendimiento, con el fin de mejorar la eficiencia en escenarios de elevada tensión. (63)

### **Medición del cumplimiento laboral**

Para evaluar el cumplimiento laboral, se empleó un modelo del Ministerio de Salud (MINSA) denominado "Guía observacional del enfermero". El presente cuestionario está compuesto por un total de 40 preguntas distribuidas en ocho

categorías: planificación y colaboración, responsabilidad, iniciativa, puntualidad, calidad laboral, fiabilidad y confidencialidad, habilidades interpersonales y cumplimiento de reglas. (64)

## **C.5 Dimensiones del Desempeño Profesional**

### **Planificación**

La habilidad de organizar y estructurar de forma eficaz tareas y actividades con la finalidad de lograr los objetivos establecidos. La planificación eficaz de las actividades implica la previsión de requerimientos, la distribución de recursos y el establecimiento de cronogramas apropiados para la finalización de las labores. (65)

### **Responsabilidad**

Se enmarca en relación con las responsabilidades y compromisos, enfrentando las consecuencias de sus acciones y decisiones. La rendición de cuentas por el desempeño laboral y la habilidad para abordar situaciones complejas de forma ética y profesional son aspectos implícitos en esta responsabilidad. (66)

### **Iniciativa**

La predisposición a emprender acciones proactivas sin depender de instrucciones o directrices. La competencia implica la capacidad de reconocer áreas de mejora, abordar problemas y proponer recomendaciones que contribuyan al desarrollo del equipo u organización. (67)

## **Oportunidad**

La habilidad para llevar a cabo actividades y tomar decisiones de manera oportuna. La puntualidad en la entrega de trabajos, la pronta respuesta a las necesidades de los pacientes y la capacidad de adaptación a cambios en el entorno laboral son aspectos fundamentales para considerar. (68)

## **Calidad de trabajo**

La norma de precisión, exactitud y excelencia en la ejecución de labores y la obtención de resultados. La capacidad para cumplir con los requisitos y expectativas establecidas se refleja en la competencia técnica y la atención al detalle. (69)

## **Confiabilidad**

La consistencia y la fiabilidad en el desempeño de obligaciones y la presentación de resultados. Un profesional confiable se caracteriza por cumplir de manera consistente con sus compromisos, lo que lo convierte en una fuente de confianza tanto para sus colegas como para sus pacientes. (70)

## **Relaciones interpersonales**

La capacidad de comunicarse de forma efectiva y respetuosa con individuos en el entorno laboral, como colegas, pacientes y superiores, es fundamental. Esto incluye habilidades como la comunicación efectiva, la empatía, la colaboración y la gestión constructiva de conflictos. (71)

## **Cumplimiento de normas**

La conformidad con las políticas, procedimientos y normas establecidas por la organización y el campo profesional. La atención al paciente y el trabajo en equipo en

el ámbito de la salud requiere el estricto cumplimiento de regulaciones legales y éticas, así como la observancia de protocolos y directrices establecidas. (72)

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis General**

**Hi:** Existe asociación significativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero en el Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal, 2025.

**Ho:** No existe asociación inversa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero en emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe asociación significativa inversa entre el agotamiento físico y el desempeño de los profesionales de la enfermería en emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025.

**Hi0:** No existe asociación inversa entre el agotamiento físico y el desempeño del enfermero en emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025.

**Hi2:** Existe una asociación significativa entre la realización personal y el desempeño profesional de la enfermería en emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025.

**H02:** No existe asociación significativa entre la realización personal y el desempeño profesional del enfermero en emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025

**Hi3:** Existe asociación significativa inversa entre la despersonalización y el desempeño profesional del enfermero en emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025.

**Hi3:** No existe asociación significativa inversa entre la despersonalización y el desempeño profesional del enfermero en emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2025.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de Investigación**

Durante el 2025, se realizará el análisis de la asociación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros de emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Para ello, se utilizará un enfoque hipotético-deductivo (73).

#### **3.2 Enfoque de Investigación**

Se empleará un enfoque cuantitativo que posibilitará la investigación de fenómenos específicos a través de la recolección de datos mediante entrevistas, cuestionarios o encuestas. Este enfoque se centrará en la verificación de hipótesis y la validación de teorías (74).

#### **3.3 Tipo de Investigación**

Está clasificada como aplicada, ya que está basada en un marco teórico y se enfoca en expandir el conocimiento científico sin vincularlo directamente con aplicaciones prácticas (75).

#### **3.4 Diseño de Investigación**

El diseño será observacional no experimental y de corte transversal, ya que examina dos variables mediante observación sin modificar los fenómenos existentes. Se ajusta a un esquema descriptivo y cuantitativo de corte transversal. (76).

### 3.5 Población, Muestra y Muestreo

La población objetivo está conformada por 150 enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren durante el año 2025. La unidad de análisis es cada enfermero individual, evaluando su estrés laboral y desempeño profesional. Esta delimitación permite obtener datos precisos que mejorarán la validez y fiabilidad de los resultados, ofreciendo una comprensión detallada de cómo el estrés laboral impacta en el rendimiento dentro de un entorno hospitalario crítico.

#### 3.5.1 Muestreo

Se empleó un muestreo probabilístico para seleccionar a los sujetos del estudio. La elección de los participantes se realizó según el criterio del investigador. La muestra no se basa en la misma probabilidad para todos los sujetos, sino en las particularidades dadas en el estudio.

Teniendo como referencia que se espera un 95% de confianza, un margen de error de 5% sobre una población de 150 que luego de utilizar los factores de inclusión y exclusión se tuvo una población neta 140 donde se utilizó la siguiente fórmula (77).

$$n = \frac{(N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q)}{(e^2 \times (N-1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q)} \quad n = \frac{140}{1.33} = 109$$

Nivel de Confianza o Seguridad:  $1-\alpha$  95.0%  $Z_{\alpha}$  = 1.96

Donde

N: Total de Población: 150  
p: Proporción Esperada: 0.5  
q (1-p): 0.5  
e: Nivel de error aceptado: 5%

De la cual se obtuvo que la muestra debe ser 109 enfermeros.

## **Criterios de Inclusión y Exclusión**

- **Criterios de Inclusión:**

Enfermeros que acepten participar

Enfermeros que rotan en emergencia

Antigüedad de 1 año

- **Criterios de Exclusión:**

Enfermeros de otros servicios

Antigüedad menor a 1 año

### 3.6 Variables y Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
V1 Estrés laboral	Atención física y emocional que experimenta una persona cuando el trabajo es demandante y superan su capacidad para alcanzar la resolución de las mismas	Consta de dos partes: La primera de (5) preguntas relacionadas con datos laborales y personales de los enfermeros. La segunda constó de (22) preguntas de tipo cerrado	Agotamiento físico Realización personal Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación del agotamiento por el trabajo.</li> <li>✓ Nivel de empatía con los pacientes</li> <li>✓ Nivel de eficiencia en la solución de problemas de los pacientes</li> <li>✓ Nivel de disposición para crear un clima agradable con los pacientes</li> <li>✓ Nivel de empatía con los pacientes</li> </ul>	Ordinal	<b>Escala de Likert</b>  El instrumento para medir el estrés laboral constaba de 22 preguntas divididas en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Además, el instrumento tenía una estructura de escala de Likert:
V2 Desempeño profesional	Nivel de competencia, eficiencia y efectividad con el cual un individuo realiza sus tareas y responsabilidades dentro de su entorno laboral.	La primera de (5) preguntas relacionadas con datos laborales y personales de los enfermeros. La segunda constó de (31) preguntas de tipo cerradas	Planificación Responsabilidad Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo Confiabilidad Relaciones interpersonales Cumplimiento de normas	<p>Capacidad para racionalizar los recursos asignados, así como para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo.</p> <p>Evalúa el compromiso del evaluado para completar las tareas encomendadas de manera oportuna y adecuada.</p> <p>Actitud para lograr dar solución a la resolución de problemas que surgen, toma de decisiones de forma proactiva y oportuna que favorezca el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Evalúa la consistencia, precisión y orden, así como la incidencia de aciertos y errores y la productividad.</p> <p>Calcula el uso adecuado de la información, que debe conocerse y guardarse en reserva según su posición o funciones.</p> <p>Evalúa la interacción personal y la facultad de adaptarse al trabajo en equipo.</p> <p>cumplimiento de los reglamentos, procedimientos e instructivos internos.</p>	Ordinal	Se utilizó un modelo del MINSa llamado "Guía observacional del enfermero" para evaluar la segunda variable, el cumplimiento laboral. Este modelo consta de 31 preguntas divididas en ocho dimensiones: planificación/colaboración, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas.

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

#### **3.7.1 Técnica**

A través de encuestas, se llevará a cabo una evaluación que permitirá al investigador recopilar datos con el fin de comprender el punto de vista, creencias, preferencias y actitudes de los individuos evaluados. La técnica ayudó a la recopilación de datos cualitativos proporcionados por los participantes en la evaluación. (78)

#### **3.7.2 Descripción del Instrumento**

A través de un cuestionario se llevará a cabo la evaluación, el cual incluye preguntas diseñadas para obtener los resultados requeridos y cumplir con los objetivos planteados. Este método se utiliza para recopilar información de la muestra o población específicamente relacionada con el problema en cuestión. (79)

#### **Estrés laboral**

Se empleará un instrumento de evaluación compuesto por un total de 22 preguntas distribuidas en tres categorías: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. El instrumento utilizado presentaba una estructura de escala tipo Likert, en la cual se asignaban valores del 1 al 5 para indicar diferentes niveles de acuerdo: 1 (totalmente de acuerdo), 2 (de acuerdo), 3 (indeciso), 4 (en desacuerdo) y 5 (totalmente en desacuerdo). (80)

## **FICHA TÉCNICA**

**Tipo:** Encuesta

**Autor:** Marisela Ramírez Labán

**Adaptado de:** Maslach y Jackson

**Objetivo:** Escala para medir el estrés laboral

**Año de aplicación:** 2019

**Duración:** 15 min

### **Desempeño profesional**

Para evaluar el cumplimiento laboral, se empleará un modelo del Ministerio de Salud (MINSA) denominado "Guía observacional del enfermero". El presente cuestionario está compuesto por un total de 31 preguntas distribuidas en ocho categorías: calidad laboral, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.

## **FICHA TÉCNICA**

**Tipo:** Encuesta

**Autor:** Marisela Ramírez Labán

**Adaptado de:** Ríos M

**Objetivo:** Escala para medir el desempeño de los trabajadores

**Año de aplicación:** 2019

**Duración:** 15 min

### **3.7.3 Validación**

La validación se refiere al nivel en el que un instrumento representa un área específica de contenido de lo que se evalúa. Los instrumentos utilizados se encuentran validados dado su utilización en trabajos anteriores, como se indica en las fichas técnicas indicadas respectivamente (Anexos 02).

### **3.7.4 Confiabilidad**

Se define como el grado en el que su uso reiterado al mismo individuo u objeto genera resultados idénticos; se determina mediante la aplicación del Alfa de Cronbach, cuyos valores varían entre cero y uno, donde cero significa nula confiabilidad y uno significa alta confiabilidad. Se lleva a cabo mediante una prueba piloto y los hallazgos de dicha prueba fueron:

## **3.8 Plan de Procesamiento y Análisis de Datos**

En el desarrollo de la presente tesis de investigación se harán los sucesivos pasos de forma consecutiva y ordenada: (1) Revisión de bibliografía, (2) Identificación y determinación de las variables del estudio, (3) Adaptación del instrumento para la recolección de los datos. (4) Determinación de la validez y confiabilidad del instrumento. (5) Desarrollo del ensayo piloto. (6) Aplicación del instrumento. (7) Digitación de los datos. (8) Procesamiento y análisis de los datos. (10) Redacción de resultados y conclusiones.

Las encuestas se realizarán, se aplicarán entre los meses de abril y junio del presente año en los horarios de descanso o cambio de turno previo entendimiento y firma del consentimiento informado.

Durante el procesamiento de datos se hará mediante estadística descriptiva e inferencial aplicando los criterios del análisis no paramétrico usando el software

estadístico SPSS donde se espera validar las hipótesis con la prueba de Serman por la cual se espera comprobar la correlación de las variables.

### 3.9 Aspectos Éticos

En la investigación se tomarán en cuenta los lineamientos éticos que garanticen su seguridad. Se aplicará el consentimiento informado de manera preliminar”. “Los principios bioéticos que se aplicarán serian:

- **Principio de autonomía:** A cada participante se le comunicará la finalidad del estudio, respetando su decisión de participar o no en el estudio, mediante el consentimiento informado.
- **Principio de beneficencia:** La investigación procurará beneficiar, a los enfermeros y al paciente, los cuales no serán expuestos ni perjudicados.
- **Principio de no maleficencia:** Los participantes que participen en el estudio no serán expuestos a peligro, también se enfatizará la confidencialidad de las respuestas proporcionadas en la recolección de datos.
- **Principio de justicia:** A cada participante se le tratará con igualdad, sin preferencia ni discriminación, con respeto, equidad y cordialidad.

**4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**  
**4.1. Cronograma de actividades**

<b>Fases</b>	<b>Abr-24</b>	<b>May-24</b>	<b>Jun-24</b>	<b>Jul-24</b>	<b>Ago-24</b>	<b>Set-24</b>	<b>Oct-24</b>	<b>Nov-24</b>	<b>Dic-24</b>	<b>Ene-25</b>	<b>Feb-25</b>	<b>Mar-25</b>	<b>Abr-25</b>	<b>May-25</b>	<b>Jun-25</b>	<b>Jul-25</b>	<b>Ago-25</b>	<b>Set-25</b>	<b>Oct-25</b>	<b>Nov-25</b>	<b>Dic-25</b>	
<b>Redacción del título</b>	■																					
<b>Planteamiento del Problema</b>		■																				
<b>Objetivos de investigación</b>			■																			
<b>Justificación</b>			■																			
<b>Desarrollo</b>				■	■																	
<b>Elaboración de Marco Teórico</b>						■	■	■														
<b>Presentación de Proyecto</b>									■	■												
<b>Elaboración de Instrumento</b>											■	■										
<b>Prueba de Instrumento</b>													■									
<b>Recolección de Datos</b>														■	■	■						
<b>Análisis de Datos</b>																	■					
<b>Conclusiones</b>																		■				
<b>Redacción final</b>																			■	■		
<b>Presentación</b>																						■

## 4.2. Presupuesto

<b>Recursos Necesarios</b>	<b>Unidad de Medida</b>	<b>Cant</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>1. HUMANOS</b>				
<b>Encuestadores</b>	Unidad	1	S/ 500.00	S/ 500.00
<b>Estadísticos</b>	Unidad	1	S/ 500.00	S/ 500.00
<b>Asesores</b>	Unidad	1	S/ 500.00	S/ 500.00
<b>Total, Parcial</b>				S/ 1,500.00
<b>2. MATERIALES</b>				
<b>Hojas Bond</b>	Millar	1	S/ 40.00	S/ 40.00
<b>Tinta de impresora B/N</b>	Millar	3	S/ 150.00	S/ 450.00
<b>Tinta de impresora Color</b>	Unidad	3	S/ 100.00	S/ 300.00
<b>Lapiceros</b>	Unidad	3	S/ 1.50	S/ 4.50
<b>Total, Parcial</b>				S/ 794.50
<b>3. FINANCIEROS</b>				
<b>Transporte</b>	Unidad	30	S/ 10.00	S/ 300.00
<b>Copias</b>	Unidad	300	S/ 0.20	S/ 60.00
<b>Refrigerios</b>	Unidad	35	S/ 15.00	S/ 525.00
<b>Total, Parcial</b>				S/ 885.00
<b>4. GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>				
<b>Derechos y permisos</b>	Unidad	4	S/ 250.00	S/ 1,000.00
			<b>Total</b>	S/ 4,179.50

## 7. REFERENCIAS

1. Carrillo-García, César, Ríos-Rísquez, María Isabel, Escudero-Fernández, Laura, & Martínez-Roche, María Emilia. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304-324. Epub 14 de diciembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
2. ObservatorioRH. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral 2020 [Available from: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>].
3. Meza Villegas LS, Guillén Paco AA. RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GOYENCHE, AREQUIPA 2022. 2023.
4. Sauñe-Oscoco W 1 a, Bendezú-Sarcines CE 2 a, Oscoco-Torres O 2 a, Puesto de Salud Santa Ana de Aucará. Ayacucho, Perú., Asociación Universidad Privada San Juan Bautista-Filial Ica, Perú., Hospital Regional de Ica, Perú., et al. CONDICIONES LABORALES y NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO PERUANO. *Rev Méd Panacea*. 2012;2(3):91-4.
5. Vásquez Mendoza S, González Márquez YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más Vita. Rev. Cienc. Salud* [Internet]. 3 de marzo de 2022 [citado 7 de septiembre de 2025];2(2):51 <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>
6. Jiménez Jiménez MJ, Albornoz Zamora EJ, Vega Falcón V, Jiménez Jiménez LM, Hermida Cazar XA. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina* [Internet]. 4 de enero de 2023 [citado 6 de septiembre de 2025];6(6):12300-16. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4252>

7. Sosa Castellanos LP, Cabrera Bucardo AM, Melgar Rico KJ, Oseguera Oyuela EJ, Rodríguez Matamoros NC, Colegio de Enfermería de Granada. Impactos del estrés en personal de enfermería en la sala de emergencias. GARNATA 91 [Internet]. 2021; <http://www.index-f.com/e212415>
8. Causto IG, Marcos RAA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investigación E Innovación Revista Científica De Enfermería [Internet]. 2023 Dec 15;3(3):7–18. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
9. Quintana-García LA, León CGD, Tantaleán PMC, Vela-Ruiz JM, Morales RAL, Del Socorro Alatriza Gutiérrez Vda De Bambarén M. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. Revista De Obstetricia Y Ginecología De Venezuela [Internet]. 2024 Apr 30;84(02):148–54. Available from: <https://doi.org/10.51288/00840208>
10. Trujillo-Ramírez, C. O., & Quispe-Arana, A. C. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista Cuidado Y Salud Pública, 1(2), 46–53. <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
11. Gallego, L., López, D., Piñeres, J., Rativa, Y., y Téllez, Y. (2017, 01 de mayo). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. Revista Psicología Científica.com, 16(2). Disponible en: <https://psicolcient.me/ou037>
12. Guajardo SER, Albornoz SAA, Moreno IYD, Rodríguez GASG, Osses ÁMAT. Estrés laboral en el equipo de enfermería de las unidades de psiquiatría de un hospital de alta complejidad de Chile. Salud Uninorte [Internet]. 21 de junio de 2023;39(01):59-79. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/sun.39.01.616.038>

13. Plazas Beltrán LM, Jiménez CV, Romero Diaz CV, Paola Andrea Serna, Fundación Universitaria Área Andina. Estrés Laboral en el área de la Salud. Tecnología en Gestión del Talento Humano. 2023.
14. Navas LF, Jimenes WH. Impact of occupational stress on nursing professionals who provide hospital care. Revista Ecuatoriana de Ciencia Tecnología E Innovación En Salud Pública [Internet]. 10 de abril de 2024;7(22). <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7i22.551>
15. Tiga-Loza DC, Mancilla-Lucumi A, Castro-Bernal MA, Vergara-Escobar OJ, Llanganate-Osorio DM, Acosta EGR. Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]. 1 de enero de 2024;32. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7337.4391>
16. Guillen Impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Liborio Panchana
17. Campana Cardenas D. Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021 [thesis]. PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD. 2021.
18. Ramírez Labán EM, Godos Castillo GMG, Silva Sandoval CI, Delgado Medina LM. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del Área de Emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. RECIAMUC [Internet]. 2022;6(1):2–14. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(1\).enero.2022.2-14](http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/6.(1).enero.2022.2-14)
19. Borja Chuqui KY, Lirio S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, área de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022.
20. Montenegro MN, Ramírez G, Troya P. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. Rev Investig Negocios 2023;16(28):50-57.

21. Robles Marcatoma L, Rodolfo Arévalo M. Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima - 2023. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2023; IV (4):633-645. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1245>
22. Lucio C. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. Riobamba, Ecuador; 2023.
23. Guevara M. Estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima. 2023.
24. Carranza C. Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores del área administrativa de la Dirección de Salud Chota. 2023.
25. Arman, K., Cayssials, D., Izquierdo Caquíás, F. (2022). Estrés laboral en médicos veterinarios y estudiantes avanzados dedicados a la clínica de pequeños animales. Veterinaria (Montevideo), 59 (219), DOI:10.29155/VET.59.219.3
26. Limo A, María A. Estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras del hospital del MINSA - 2023. 2023.
27. Muñoz L, Luz N. Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao. Lima; 2023.
28. Rengifo Cruz DC, Valencia Álzate N. Factores intralaborales y extralaborales que inciden en el estrés laboral en docentes en la modalidad de teletrabajo. 2023 [citado el 15 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2413>
29. Villafranca S, Abel A. Estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros en el Área de Emergencia de un Hospital Nacional. 2023.
30. Solis DKM, Zamudio LSM. Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. Ágora Revista Científica [Internet]. 30 de junio de 2022;9(1):45-51. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/210>

31. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el área Covid-19 del Centro de Salud Dr. 2021.
32. Condori Quispe BM, Paucar G. Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) - Concepción Huancayo. 2022.
33. Costa SSL, Carrijo LSP. Estrés traumático secundario: cómo interfiere con el desempeño del profesional de enfermería. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento* [Internet]. 2021;38–56. Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/salud/estres-traumatico-secundario>
34. Tocancipá Alvarino MC. Estado del arte sobre el desempeño laboral de los profesionales en enfermería. En: *Contexto actual de la educación desde la gestión educativa y la didáctica en saberes y disciplinas: una aproximación teórica*. Fundación Universitaria Juan N. Corpas; 2020. p. 93–115.
35. Balseiro Almario CL, Zárate Grajales RA, Matus Miranda R, Balan Gleaves C, Sacristán Ruíz F, García Cardona M, et al. Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la eneo-unam: una experiencia de doce años. *Enferm Univ* [Internet]. 2018;9(1). Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2012.1.242>
36. Olvera L, Reyes T, Menéndez M, Toala A. Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. *Análisis comportamiento de las líneas crédito través corp financ nac su aporte al desarrollo las PYMES Guayaquil*. 2011.
37. Quintana-García LA, Instituto de Investigaciones en Ciencias Biomédicas Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú, Díaz León CG, Chienda Tantaleán PM, Vela-Ruiz JM, Lama Morales RA, et al. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. *Rev Obstet Ginecol Venez* [Internet]. 2024;84(02):148–54. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.51288/00840208>

38. Moreira-Saltos B, Loor-Carvajal G, Sánchez-Briones Y. El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP de Manabí. 593 Digital Publisher CEIT [Internet]. 2024;9(5):133–45. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2605>
39. Gamarra Causto I, Arevalo Marcos RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investig innov [Internet]. 2023;3(3):7–18. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
40. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. REVISTA EUGENIO ESPEJO [Internet]. 2020;14(2):11–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
41. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
42. Zuñiga Cristobal EC. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Gest terc milen [Internet]. 2019;22(44):115–20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>
43. Romero DME, Isea AJJ, Maigualida E RD. El Estres y Su Impacto En El Desempeno Laboral. Eae Editorial Academia Espanola; 2013.
44. Artazcoz Lazcano L, Cruz i Cubells JL, Moneada i Liuís S, Sánchez Miguel A. Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital. Gac Sanit [Internet]. 1996;10(57):282–92. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/s0213-9111\(96\)71901-5](http://dx.doi.org/10.1016/s0213-9111(96)71901-5)
45. Vásquez Mendoza S, González Márquez YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud [Internet]. 3 de marzo de 2022 [citado 6 de septiembre de 2025];2(2):51-9. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>

46. Reyes-Guevara AM. Estrés laboral en enfermeras UCI [Work stress in ICU nurses]. Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas [Internet]. 2022;2(2):32–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.62574/rmpi.v2i2.54>
47. Beltran C, Rosa C. Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de COVID -19 en instituciones educativas de secundaria del Distrito de Chilca - Huancayo. 2024.
48. Zuta Arriola N, Castro Llaja L, Zela Pacheco LM. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. riv [Internet]. 2018;12(3):157–64. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33554/riv.12.3.151>
49. Villalobos NAV. Opiniones sobre currículo: entre la formación el desempeño profesional. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 1996;4(2):223–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-1169199600020001>
50. Monteluis C, Torres S. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Área de Emergencia- Hospital Regional Docente de Trujillo 2018. 2018.
51. Mamani A, Luz X. Influencia del estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Financiera Caja los Andes.
52. Lema-Molina N del C, Reinoso-Avecillas MB. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas [Internet]. 2023;6(3):109–22. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.62452/b92qah29>
53. Sonnentag, S. y Frese, M. (2003). Stress in Organizations. En W.C. Borman, D.R. Ilgen y R.J. Klimoski (Ed.), Handbook of Psychology. Volume 12. Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
54. QUIJANO, Santiago y NAVARRO, José (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo [en línea], España: Colegio Oficial de Psicología De Andalucía Occidental. Recuperado el 21 de octubre del 2019, de <http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/416>

55. Banaji, M. R. (2011). Teoría del refuerzo. *The Harvard Gazette*. Obtenido de <https://news.harvard.edu/gazette/story/2011/10/reinforcement-theory/>
56. Roca Perara, M.A. (2002). Autoeficacia: su valor para la psicoterapia cognitivo conductual. *Revista cubana de Psicología*, 19 (3), 195-200.
57. Bautista, R. et al. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790–6808. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)
58. Modelo de Desempeño en Tareas y Desempeño Contextual (Borman y Motowidlo, 1993):
59. Red de Enfermería en Emergencias y Desastres. Objetivos, estrategias, resultados. [Internet].2014 [citado 2020 Feb 14]: 2. Disponible en: [https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2014/red\\_enf\\_19\\_reeda.pdf](https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2014/red_enf_19_reeda.pdf).
60. Cecchini, J., González, C., Carmona. A. & Contreras, O. (2004). Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la autoconfianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas. *Psicothema*. Vol. 16, Nº 1 p. 104-109.
61. Bandura, A (1988). Organizational Application of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*, 13(2): pp. 275 - 302.
62. Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534.
63. Chuang, A., Shen, C. & Judge, T.A. (2016). Development of a Multidimensional instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65 (1), pp.66-98.
64. Ullauri, M., Benítez, K., Zambrano, K., y Gálvez, K. (2024). Comunicación asertiva y desempeño laboral como

- estrategia para mejorar la educación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 745–759.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.18>
65. León Noris ML, López González J, Posadas Tello MH, Gutiérrez Serrano L, Sarmiento Vega ES. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz / Stress and confronting styles of the nurses of a hospital in Veracruz. *RICS Rev Iberoam Las Cienc Salud* [Internet]. 2017;6(12):47–70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23913/rics.v6i12.56>
66. Merchán-Villafuerte KM, Quiroz-Villamar DJ, Saltos-Alcívar VA. Impacto de la ansiedad, depresión y estrés post pandémico en el desempeño académico de estudiantes universitarios. *MQRInvestigar* [Internet]. 2024;8(1):3471–92. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56048/mqr20225.8.1.2024.3471-3492>
67. Servan Cruz AM, Verástegui Huanca LL. Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. *Rev Cient UNTRM Cienc Soc Humanid* [Internet]. 2021;2(3):51. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.625>
68. Bartoncello HR. Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud Cienc Tecnol* [Internet]. 2022; 2:21. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt202221>
69. Sherwood Ilizastigui L, Portela Lauzurica Y, González Sánchez A, Rodríguez Curbelo M. Desempeño profesional de los decisores/gestores en enfermería para la seguridad del paciente. *Anatomía Digital* [Internet]. 2020;3(4):44–53. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33262/anatomiadigital.v3i4.1436>
70. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* [Internet]. 2018;9(1):1973. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

71. Garrote Lee MI. Factores que afectan la salud del personal de enfermería en su desempeño profesional y su capacitación en Programa de salud ocupacional. CIREN 2005. Medwave [Internet]. 2006;6(8). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5867/medwave.2006.08.2728>
72. Tocancipá Alvarino MC. Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. En: Formación y manejo del cuerpo desde la educación para la salud y la antropología. Fundación Universitaria Juan N. Corpas; 2020. p. 33–45.
73. Ramírez AV, American College of Occupational and Environmental Medicine. La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. An Fac Med [Internet]. 2009;70(3):217-24. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v70n3/a11v70n3.pdf>
74. Neill DA, Cortez Suárez L, Coordinadores, Quezada Abad C, Cortez Suárez L, Quezada Abad C, et al. Procesos y fundamentos de la investigación científica [Internet]. MZ Diseño Editorial, editor. 2018. Disponible en: <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14229/1/Cap.1-Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
75. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Annenberg School for Communication, Baptista Lucio P, Ma. de la Luz Casas Pérez, McGRAW-HILL, et al. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN [Internet]. McGRAW-HILL; 1991. Disponible en: [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
76. Vásquez Ramírez AA, Guanuchi Orellana LM, Cahuana Tapia R, Vera Teves R, Holgado Tisoc J. Métodos de investigación científica [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [cited 2025 Sep. 9]. Available from: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/105>
77. Otzen Tamara, Manterola Carlos. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. [Internet]. 2017 Mar [citado 2025 Sep 09]; 35(1): 227-232. Disponible en:

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es).

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.

78. Cravino, A. M. (2020). Investigación y tesis en disciplinas proyectuales: una orientación metodológica. Buenos Aires: Libros del posgrado FADU-UBA.
79. Godínez, V. L. (2013). Métodos, técnicas e instrumentos de investigación
80. Del Valle Solórzano KS. Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del profesional de enfermería. RSAN [Internet]. 30 de septiembre de 2021 [citado 6 de septiembre de 2025];1(47). Disponible en:  
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1966>

## ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

### ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en el año 2025?</p> <p><b>Problema Especifico</b> ¿Cómo se relaciona el agotamiento físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren?</p> <p>¿Cómo se relaciona la realización personal y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren?</p> <p>¿Cómo se relaciona la despersonalización y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en el año 2025.</p> <p><b>Objetivo Problema Especifico</b> Identificar la relación entre el agotamiento físico y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.</p> <p>Identificar la relación profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.</p> <p>Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño profesional de los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> <b>Hi:</b> Existe asociación significativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. <b>Ho:</b> No existe asociación significativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> <b>Hi1:</b> Existe asociación significativa inversa entre el agotamiento emocional y el desempeño profesional del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. <b>Hi0:</b> No existe asociación significativa inversa entre el agotamiento emocional y el desempeño del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. <b>Hi2:</b> Existe una asociación significativa entre la realización personal y el desempeño profesional del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. <b>HO2:</b> No existe asociación significativa entre la realización personal y el desempeño profesional del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. <b>Hi3:</b> Existe asociación significativa inversa entre la despersonalización y el desempeño profesional del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. <b>Hi3:</b> No existe asociación significativa inversa entre la despersonalización y el desempeño profesional del enfermero del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> Agotamiento físico Realización personal Despersonalización</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño profesional</p> <p><b>Dimensiones</b> Planificación Responsabilidad Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo Confiabilidad Relaciones interpersonales Cumplimiento de normas</p>

## ANEXOS 02 INSTRUMENTOS

### DEFINICION DE LAS DIMENSIONES DEL ESTRES

Estimada paciente la presente encuesta ANÓNIMA tiene como objetivo exclusivo de investigación, determinar el “**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2025**”

#### INSTRUCCIONES:

Marcar con una “X” las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas. De antemano muchas gracias por su colaboración.

#### Variable: Desempeño Profesional

<p><b>CONFIABILIDAD Y DISCRESIÓN:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero Comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p>	<p>Indiscreto, nada confiable.</p>
<p><b>RELACIONES INTERPERSONALES:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento .</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>
<p><b>CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS:</b> Cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, procedimientos, Instructivos y otros.</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p>	<p>No cumple con las normas.</p>

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DIMENSIONES DEL  
ESTRES**

Estimada paciente la presente encuesta ANÓNIMA tiene como objetivo exclusivo de investigación, determinar el “**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2025**”

**INSTRUCCIONES**

Marcar con una “X” las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas. De antemano muchas gracias por su colaboración.

**Variable: Estrés Laboral**

<b>DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	<b>ESCALA</b>				
	<b>(5) Totalmente De acuerdo</b>	<b>(4) De acuerdo</b>	<b>(3) Indecis o</b>	<b>(2) En desacuerdo</b>	<b>(1) Totalment e en desacuerd o</b>
1. Se siente Ud. emocionalmente cansado(a) por su trabajo en el Servicio.					
2. Cuando termina Ud., su turno en el Servicio, se siento vacío(a).					
3. Cuando se levanta Ud. por la mañana y se enfrentó a otro turno de trabajo, se siente cansado(a).					
4. Siento Ud. que trabajar todo el día con personas se cansa(o).					
5. Siento Ud. que el trabajo que realiza todo el día le cansa.					
6. Se siente Ud., frustrado por sui trabajo.					
7. Siente Ud. que dedica demasiado tiempo a su trabajo					
8. Siento Ud. que trabajar en contacto directo con las personas lo cansa.					
9. Siente Ud. como si estuviera al límite de sus posibilidades					
<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL</b>	<b>ESCALA</b>				
	<b>(5) Totalmente De acuerdo</b>	<b>(4) De acuerdo</b>	<b>(3) Indecis o</b>	<b>(2) En desacuerdo</b>	<b>(1) Totalmente en desacuerdo</b>
10. Siente Ud. que puede entablar relaciones con los pacientes fácilmente					
11. Siente Ud. que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes					

12.Siente Ud. que está influenciando positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo					
13. Se siente con mucha energía al realizar su trabajo					
14.Siente que puede Ud. crear con facilidad un clima agradable con sus pacientes					
15. Se siente Ud. estimulado después de haber trabajado con sus pacientes					
16. Cree Ud. que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo.					
17. Siento Ud. que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
	<b>ESCALA</b>				
<b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN</b>	<b>(5) Totalmente De acuerdo</b>	<b>(4) De acuerdo</b>	<b>(3) Indecis o</b>	<b>(2) En desacuerdo</b>	<b>(1) Totalmente en desacuerdo</b>
18.Siente Ud. que trata algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
19.Siente Ud. que se ha vuelto más duro(a) con las personas					
20.Le preocupa que su trabajo le esté endureciendo emocionalmente					
21.Siente Ud. que realmente no le importa lo que les ocurra a sus pacientes					
22. Le culpan los pacientes por sus problemas.					

. Muchas gracias.

**Valor de puntaje total:**  
**Estrés alto: 89-132**  
**Estrés medio: 45-88**  
**Estrés bajo: 0-44**

## SITUACIONES GENERADORAS DE ESTRES

### ANEXO 2. INSTRUMENTOS

#### Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale)

#### DATOS GENERALES

- Edad:

- Sexo: M ( ) F ( )

INSTRUCCIONES Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, Tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X):

Escala valorativa: Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Muy frecuentemente (3)

Enunciados	0	1	2	3
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2. Recibe críticas de los médicos.				
3. Realiza cuidados de enfermería que resulta dolorosos para los pacientes				
4. Se siente impotente cuando un paciente no mejora.				
5. Problemas con su supervisor.				
6. Escucha o habla con el paciente sobre su muerte cercana				
7. No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
8. La muerte de un paciente le angustia.				
9. Problemas con uno o varios médicos.				
10. Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.				
11. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12. Muerte de un paciente con el que has llegado a tener una relación estrecha.				
13. El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.				
14. Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15. Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
16. No tiene ocasión para compartir sentimientos y experiencias con otros compañeros del servicio.				

17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19. Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20. Pasar temporalmente a otros servicios \ con falta de persona				
21. Ver a un paciente sufrir.				
22. Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24. Recibir críticas de un superior.				
25. Personal y turno imprevisible				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27. Realiza tareas que no competen a enfermería (ej.: tareas administrativas).				
28. No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31. El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica.				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33. Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
34. Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio				

## INSTRUMENTO PARA DESEMPEÑO PROFESIONAL

### Desempeño laboral de los profesionales de enfermería

#### DATOS GENERALES

- Edad: .....

- Sexo: M ( ) F ( ) - Tiempo de servicio: .....

#### INSTRUCCIONES

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan,

Tómese el tiempo que considere y luego marque con un aspa (X):

Escala valorativa: Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca

(1)

	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
01	Produce o realiza un trabajo sin errores....					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
03	Realiza un trabajo ordenado					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
06	Produce o realiza un trabajo metódico					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente.					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a la jefa encargada del área de emergencia informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área de centro quirúrgico.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área de centro quirúrgico.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio.					

21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de centro quirúrgico.					
22	Conoce la quirúrgico. Misión y Visión del servicio de centro					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

**Valor de puntaje total:**

Eficiente: 95-155

Regular: 63-94

Deficiente: 31-62

## ANEXO 06 ONSENTIMIENTO INFORMADO EN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:**

**Título:** ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2025,

---

### Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2025**”, este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, ..... El propósito de este estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del Área de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en el año 2025. Su ejecución ayudará a determinar la relación entre el estrés laboral que pueda afectar en el desempeño del profesional de enfermería y que afecten sus actividades profesionales, para así poder tomar las medidas pertinentes por el bien del usuario.

### Procedimientos

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

- Presentación del encuestador
- Presentación breve del motivo y objetivos del trabajo de investigación
- Firma de consentimiento para realizar cuestionario

La entrevista puede demorar unos 15 minutos los cuales serán almacenados respetando la confidencialidad y el anonimato.

No existiendo riesgo alguno por tratarse de un cuestionario y favorecerá a los profesionales de enfermería y su desempeño profesional.

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

## **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

## **Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la entrevista, 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 el investigador principal o al comité que validó el presente estudio, Dra. Jenny 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](mailto: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:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% 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	4%
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
3	<b>uwiener on 2024-04-13</b> Submitted works	<1%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2024-08-14</b> Submitted works	<1%
6	<b>Lévano Neira, Luis Eduardo Santivañez Huamanlazo, José Luis. "Propu...</b> Publication	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-05</b> Submitted works	<1%
8	<b>Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22</b> Submitted works	<1%