



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un hospital
nacional de lima, 2026

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

Presentado por:

Autora: Menacho Tintaya, Cindy


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9396-1864>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 12/12/2025

Yo, CINDY MENACHO TINTAYA egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencia y Desastres, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “estrés y desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un hospital nacional de lima, 2026” asesorado por la docente: PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA DNI: 18150131, con código ORCID 0000-000192864225 tiene un índice de similitud de (17) (DICIETE) % con código oid: :14912:571872783 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


MENACHO TINTAYA, CINDY
 DNI: 45222023



.....
 Firma

Pretell Aguilar, Rosa María
 DNI: 18150131

Lima, 26 de marzo del 2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01
		REVISIÓN: 01
		FECHA: 12/12/2025

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

__ Si bien la fuente primaria 1 se encuentra en 5% esta se concentra en la similitud de problemas, objetivos e hipótesis de la investigación, lo que no altera la metodología de la investigación

DEDICATORIA

A mi hijo quien me inspira a seguir creciendo profesionalmente y que vea en mi un ejemplo a seguir, con todo mi esfuerzo y perseverancia se la dedico a Él.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la especialidad tanto de teoría como de práctica, por compartir sus conocimientos y sus experiencias, así como los asesores por orientarnos y lograr culminar nuestras investigaciones satisfactoriamente.

JURADO

Presidente: Lesli Elizabeth Peña Guerrero

Secretario: Efigenia Celeste Valentín Santos

Vocal : Carmen Paula Tello Jiménez

INDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
1. EL PROBLEMA	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica.....	15
1.4.2. Metodológica.....	15
1.4.3. Práctica.....	16
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	16
1.5.1. Temporal	16
1.5.2. Espacial	16
1.5.3. Población o unidad de análisis	17
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes Internacionales.....	18
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Formulación de hipótesis	35
2.3.1. Hipótesis general.....	35
2.3.2. Hipótesis específicas	35
3. METODOLOGIA	36
3.1. Método de la investigación	36
3.2. Enfoque de la investigación	36
3.3. Tipo de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	36
3.5. Población, muestra y muestreo	37

3.6.	Variables y operacionalización.....	38
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.1.	Técnica	40
3.7.2.	Descripción de instrumentos	40
3.7.3.	Validación.....	41
3.7.4.	Confiabilidad.....	41
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	43
4.1.	Cronograma de actividades	43
4.2.	Presupuesto	44
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
	Anexos	60
	Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	61
	Anexo 2: Instrumentos	62
	Anexo 3: Consentimiento informado	66
	Anexo 4: REPORTE DE TURNITIN	68

RESUMEN

El estrés es una respuesta natural ante un estímulo, un acumulo excesivo con lleva al desequilibrio entre el individuo y su entorno, alterando su vida cotidiana y su capacidad resolutive. Las enfermeras de emergencias trabajan en un servicio de mucha demanda y están expuestas a muchos riesgos tensionales conllevando a diversos cambios psicossomáticos. El estudio tiene como objetivo “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un Hospital de Lima,2026”. El método de investigación será hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, tipo aplicado y diseño no experimental de alcance correlacional y será aplicada en 80 participantes que serán evaluados con dos cuestionarios estandarizados, validado por juicios de expertos, con una confiabilidad obtenida por alfa de Crobach:0.890 para el instrumento NSS y 0.86 para desempeño laboral. Además, todos los datos recaudados conformarán la data para serán analizados y cotejados por un programa estadístico Excel y SPSS 28, se precisará la relación a través de la distribución normal que brindará la prueba de Kolgorov-Sminrnov.

Palabras claves: “Estrés”, “Desempeño laboral”, “Estresores”, “Demanda”, “Afrontamiento”, “Entorno” “Enfermería”.

ABSTRACT

Stress is a natural response to stimuli; excessive accumulation leads to an imbalance between the individual and their environment, disrupting their daily life and problem-solving abilities. Emergency room nurses work in a high-demand service and are exposed to numerous stress-related risks, leading to various psychosomatic changes. This study aims to "Determine the relationship between stress and job performance of emergency room nurses at a hospital in Lima, 2026." The research method will be hypothetical-deductive, with a quantitative approach, applied research, and a non-experimental correlational design. It will be administered to 80 participants who will be assessed using two standardized questionnaires, validated by expert judgment, with a Cronbach's alpha reliability of 0.890 for the NSS instrument and 0.86 for the job performance questionnaire. Furthermore, all collected data will be analyzed and compared using the statistical programs Excel and SPSS 28. The relationship will be determined through the normal distribution provided by the Kolmogorov-Smirnov test.

Keywords: "Stress", "Job performance", "Stressors", "Demand", "Coping", "Environment", "Nursing".

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los enfermeros cumplen una función importante al cuidado de las personas a nivel global, como personal asistencial a lo largo de estos tiempos se ha evidenciado la ardua labor que realizan hasta en condiciones precarias, enfrentando conflictos morales y ambientes de mucho estrés que han originado problemas de salud. Asimismo, investigaciones demuestran que desde el 2020 al 2022, por lo menos una cuarta parte del personal asistencial muestran síntomas de depresión, ansiedad y agotamiento debido al elevado nivel de estrés, conllevando al ausentismo laboral y poniendo en riesgo el sistema de salud, en años posteriores no se evidencia una reducción significativa desde el 2022 (1).

La tensión del trabajo es una fase de alteración que cursa la persona cuando hay una falta de equilibrio de su capacidad para enfrentar situaciones que exceden sus habilidades. Igualmente, las enfermeras que trabajan en áreas críticas requieren de un alto empeño físico y cognitivo por la rigurosidad y presión de su trabajo, que se ha visto alterado debido a largas jornadas, desorganización y entornos hostiles, el estrés afecta la condición de vida del profesionista y la atención que brinda a los pacientes. Otra perspectiva que se encontró es que el 76% del personal que no ejercen un cargo laboral, siente un trato desigualitario y desvalorizada. Las limitaciones, faltas de oportunidades para su desarrollo y un trabajo no equitativo repercuten en el rendimiento del personal, además, el 25% del personal percibe que no los respetan, ni le dan la importancia debida a su desempeño (2).

Por otro lado, para garantizar el óptimo desempeño en el trabajo y su rentabilidad en América Latina y el Caribe, se requiere de un entorno laboral seguro, condiciones laborales estables, justa y confiables, esto permitirá conseguir empleos íntegros que colaboren con el crecimiento multisectorial. En comparación a presentar empleos en circunstancias inestables, riesgosos e insuficientes que pueden ser una fuente de desastres, decesos y problemas de salud del personal (3).

De la misma forma, la OPS pone en curso el plan DIPECHO III, para abordar el estrés en el personal de enfermería de los hospitales de emergencia del sur de Honduras, evidenciado el origen a la sobrecarga laboral y al alto riesgo de contagio de estos servicios, conllevando al cansancio y al estrés de trabajar turnos extras continuos debido a la necesidad de servicio por el déficit de personal de esta área crítica (4).

En Estados Unidos, una investigación realizada a los profesionales de enfermería por el Cross Country Healthcare y la Universidad Atlántica de Florida, mostraron alarmantemente que el 65% de enfermeros tienen un elevado grado de estrés y de cansancio, que están relacionados a la escasez de personal, sueldos deficientes, carencia de liderazgo y al maltrato de los usuarios. Todo ello, conlleva un riesgo en la salud de los enfermeros, repercutiendo en su desempeño laboral y en el cuidado del paciente (5)

Asimismo, un estudio realizado en la ciudad de Concepción de Chile, en la unidad de cuidados críticos, demuestra que el 48.6% del profesional de enfermería presenta como principal factor de estrés a la carga laboral, en el ámbito psicológico el 43.2% presenta estrés ante el sufrimiento del paciente, en el factor de apoyo, el 54% refiere que a causa del estrés

se han visto en la necesidad de interrumpir frecuentemente sus labores y el 27% presenta estrés ante la toma de decisiones en la ausencia del personal médico (6).

Por otro lado, en Ecuador se encontró que el 88.57% del personal prehospitalario ha presentado estrés laboral, el cual fue manifestado casi siempre por presentar dolores cervicales y de espalda, así como contracturas musculares. Asociando el estrés a la sobrecarga laboral y manifestando dificultad para concentrarse en el trabajo (7).

A nivel nacional, Ministerio de Salud del Perú muestra intranquilidad ante el incremento del estrés, antes el trabajo se consideraba solo como fuente de recurso económico ahora se ha convertido en una amenaza para la salud mental. Se recaudo testimonios del personal asistencial en el cual coinciden que la aglomeración de pacientes, sus demandas y disconformidad, ocasionaba en el trabajador malestar y cefaleas por lo que ansiaban que culmine pronto su faena. Estadísticas del Minsa presentaron que 72% de asalariados se siente agotado debido a las circunstancias del trabajo. Inclusive se asistieron más de 42 000 casos de estrés severo (8).

Para EsSalud la tensión laboral se da como respuesta a factores de riesgos dadas por la presión en el ámbito del trabajo, el cual puede repercutir en la salud física y emocional, generando síntomas como ansiedad, disnea, dificultad para dormir, temblores, sensación nauseosa, vértigo, inapetencia, temor, pensamientos negativos, falta de concentración. Frecuentemente se evidencia altos índices de estrés en el personal que trabaja en atención al público y los que tienen a su cargo mayor responsabilidades como son los profesionales de la salud (9).

A nivel local en la ciudad de Lima, los enfermeros del campo crítico del centro hospitalario manifestaron el 52.1% presentan estrés debido a la sobrecarga laboral, escaso recurso humano. La tensión laboral genera una alteración mental que afecta al cerebro y la medula espinal, conllevando a presentar manifestaciones y efectos emocionales como somáticos de forma inminente (10).

Ante lo expuesto, la realidad el área de emergencia es una unidad de mucha demanda laboral por lo que el cuidado integral brindado por la enfermera se puede ver limitado, se observa ante una emergencia masiva la enfermera no se da abasto para atender a todos los pacientes, en muchos casos tiene que trabajar de horario corrido saltándose las horas de refrigerio, asimismo se observa que trabaja con equipos deficientes y el desabastecimiento de insumos, siendo un problema para cumplir con los objetivos trazados, la sobrecarga laboral conlleva al deterioro corporal y emotivo repercutiendo en su salud, todos estos factores interfieren con el rendimiento de los enfermeros. Lo que busca esta investigación identificar la problemática de las enfermeras emergenciólogas y a futuro plantear estrategias que buscan potenciar ser líder y el trabajar en conjunto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un Hospital Nacional de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión entorno físico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión entorno psicológico y el desempeño de enfermeros emergenciólogos?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión entorno social y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar cual es la relación entre el estrés en su dimensión entorno físico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.
- Identificar la relación entre el estrés en su entorno psicológico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.
- Identificar la relación entre el estrés en su dimensión entorno social y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio nos ha permitido recaudar información consistente y estructurada de ambas variables, constatando el trabajo de los enfermeros, proporcionando cuidado holístico al paciente, para ello debe estar apto física y mentalmente, pero esto se ha visto limitado por diversos factores como es la sobrecarga laboral, capacidades limitadas, entorno inseguro, hostigamiento, ausencia de personal y falta de recursos y capacitaciones, conllevando a presentar alteración cognitivas, psicosociales y conductuales, todo este desequilibrio afecta negativamente en el rendimiento de su jornada, el cual no encuentra recursos de apoyo para el cumplimiento de los objetivos esperados.

Todo ello, se puede sustentar con la teoría de Sistemas de Betty Neuman donde la persona es un ser integral, el cual puede verse afectado por estímulos estresores y perder su estabilidad físico y psicológico con su entorno. Asimismo, la teoría motivacional de Abraham Maslow el cual está basada en satisfacer las necesidades biológicas, protección, social, aceptación y de desarrollo personal, permitiendo un equilibrio físico y emocional de la persona para cumplir positivamente con sus actividades laborales. Por otro lado, se estima conveniente las teorías tomadas para este estudio, ya que nos permite fundamentar científicamente la investigación presentada.

1.4.2. Metodológica

La investigación es un estudio sistemático con un diseño no experimental, será de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Se medirá mediante dos cuestionarios

estandarizados que han sido validados en otros estudios anteriores por juicio de expertos obteniendo una validez muy buena del 90% y una confiabilidad excelente >0.8 respectivamente, nos permitirá determinar la relación entre ambas variables, cuyos resultados serán interpretados y analizados estadísticamente.

1.4.3. Práctica

Tendrá un aporte social significativo, dando a conocer los resultados de la investigación a las autoridades y profesionales enfermeros emergenciólogos, así conocerán la problemática del personal de enfermería y así puedan regular directrices para fortalecer la salud mental del personal de salud, favoreciendo entornos laborables saludables previniendo los factores estresores.

Asimismo, se tendrá un aporte científico para la comunidad, el cual permitirá difundir los conocimientos entre la relación de la tensión y el rendimiento del trabajo de los enfermeros, permitiendo ser usado este estudio como antecedente para otros investigadores.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente estudio se realizará entre enero y marzo del 2026, con una duración de 3 meses.

1.5.2. Espacial

Se ejecutará en el área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, que se encuentra en el distrito de Puente Piedra.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Está conformada por enfermeros emergenciólogos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Zurita et al. (11) en 2024, realizó una investigación en Ecuador, con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y la percepción de los derechos laborales del profesional de enfermería de los hospitales públicos”, este estudio fue no experimental de alcance descriptivo-correlacional, emplearon la entrevista semiestructurada y el cuestionario de Estrés laboral validado por juicio de expertos, obteniendo como resultado que el 60% de enfermeros presenta alto niveles de estrés, los cuales 65% lo atribuyen a la sobrecarga laboral, 14% escasez de recursos y equipos y el 21% a la extensas horas de trabajo. Asimismo, se encontró que existe correlación significativa, a mayor estrés percibido menor satisfacción relacionado a la consideración y defensa de sus derechos laborales.

Alinejad et al. (12) en 2023 en Irán – Urmia, realizaron una investigación en los hospitales docentes cuyo objetivo fue “determinar el efecto del estrés en el desempeño laboral de las enfermeras y el impacto mediador de la inteligencia moral y emocional”. Este estudio tuvo un diseño no experimental de corte transversal de alcance descriptivo correlacional, cuya muestra fue de 621 enfermeras, utilizaron los cuestionarios de la escala de estrés de enfermería de Gray-Toft y Anderson, teniendo una confiabilidad del 0.89, para el cuestionario del desempeño laboral de Paterson y Husband con una confiabilidad de 0.80, para el cuestionario estándar de inteligencia emocional de Siberia y el cuestionario de inteligencia moral de Lennik y Keil con confiabilidad de 0.84 y 0.91 respectivamente. Para el análisis de datos utilizaron el programa estadístico IBM SPSS, obteniendo como resultado una confiabilidad del 95%, con una relación de 1.96 entre las variables, asimismo el estrés laboral

tuvo un efecto positivo directa y menor en el desempeño laboral ($\beta=0.088$, valor $t=2.245$, $p < 0.01$), por lo que concluyeron que, a menor estrés, el desempeño laboral de las enfermeras es superior.

Farghaly et al. (13) en 2023 realizaron una investigación en Egipto cuyo objetivo es “evaluar la influencia de los entornos laborales de apoyo sobre el estrés relacionado con el trabajo y el estilo de gestión de conflictos entre enfermeras de atención de emergencia”, cuenta con un diseño no experimental, descriptivo correlacional con una muestra de 221 enfermeras. Se aplicaron cuestionarios como es la escala de apoyo organizacional percibido, escala de estresores ocupacionales de enfermeros y el inventario de estilos de gestión de conflictos, todas con una validez y confiabilidad altas. Para el análisis de datos usaron la correlación de Pearson, obteniendo correlación negativa inversa ($p=0.001$) entre la los entornos laborales de apoyo y el estrés laboral con una varianza del 51%, asimismo se obtuvo correlación significativa ($p=0.026$) entre estrés laboral y el estilo de gestión de conflictos(varianza del 45%), llegando a la conclusión que la forma de administrar los conflictos del personal de emergencia puede tener un impacto positivo o negativo en el entorno laboral y la intensidad del estrés, por lo que es vital que reciban apoyo para desarrollar habilidades de gestión de conflictos constructivas para reducir el estrés laboral.

Chen et al. (14) en el 2023 realizaron un estudio en China con el objetivo de “investigar la correlación entre los valores laborales, el estrés laboral y la satisfacción laboral entre los asistentes de enfermería en un entorno hospitalario”. Este estudio es de corte transversal, correlacional con una muestra de 132, aplicaron cuestionarios de escala Likert con una validez y confiabilidad para la escala de valores laborables (0.98), estrés laboral (0.89),

satisfacción laboral de Fields modificada por Wang (0.99), obteniendo como resultado que el 91.7% es del sexo femenino y tan solo el 8.3% masculino, asimismo se obtuvo una correlación de Pearson negativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral ($r=0.335$; $p<0.01$) y positiva entre los valores laborables y la satisfacción laboral ($r=0.700$; $p<0.01$) por lo que se concluye que ante el estrés laboral alto, menor es la satisfacción del trabajo en el personal de enfermería, ante esta situación es conveniente mantener un entorno de trabajo favorable donde se priorice la seguridad laboral mediante capacitaciones constantes.

Chaguay (15) en 2021 realizó un estudio en Guayaquil, teniendo como objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional percibido en el personal de enfermería hospitalario”, siendo el diseño de la investigación no experimental de corte transversal, correlacional. Para este estudio utilizaron el cuestionario de estrés laboral y el de desempeño laboral con una validez 0.95 a 1 y confiabilidad de 0.873, la muestra estuvo conformada por 152 de los cuales el 61% es de sexo femenino y el 59% masculino, evidenciando que el 57% ha presentado un nivel medio de estrés y para el desempeño laboral percibido el 59% presenta nivel medio, asimismo una correlación directa de 0.570 entre el estrés laboral y el desempeño profesional percibido. El personal de enfermería al percibir cierto grado de estrés en el ambiente laboral, busca tácticas para enfrentar estos factores estresores con el fin que su desempeño laboral no se vea afectado.

Antecedentes Nacionales

Alquizar et al. (16) en el 2024 en Trujillo realizaron una investigación con el objetivo “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital”, estudio de tipo cuantitativo, transversal de alcance descriptivo

correlacional, con una muestra de 36 enfermeros. Aplicaron 2 instrumentos, escala de valoración del estrés y la escala de valoración del desempeño laboral con una confiabilidad de $\alpha=0.831$ y $\alpha=0.809$ respectivamente, teniendo como resultados que el 75% de enfermeros presentan estrés moderado y el 25% estrés alto, así como el 50% tiene un desempeño laboral regular y el 25% desempeño deficiente, asimismo presenta correlación de Pearson negativa moderada (-0.476), por lo que se concluye que a mayor estrés laboral menor es el desempeño laboral del personal de enfermería.

Nova et al. (17) en 2024 en Arequipa, elaboro una investigación cuyo objetivo es “determinar la relación del estrés laboral con el desempeño de las enfermeras de emergencia de un hospital”, estudio no experimental de corte transversal, correlacional, cuya muestra es de 60 enfermeros. Emplearon cuestionarios aprobados y fiables, obteniendo como resultado que existe correlación negativa moderada (-0.331) entre ambas variables, asimismo los factores asociados al estrés son 93.3% a las exigencias, 81.7% al dominio laboral y en relación al desempeño laboral el área con mayor dificultad es la adaptación y al trabajo dinámico. Concluyendo que el desempeño laboral bajo se ve influenciado por el alto nivel de estrés.

Guzmán (18) 2024 en Trujillo, realizo un estudio con el objetivo “determinar el vínculo entre estrés y desempeño laboral de enfermeros que laboran en sala de emergencia de un hospital público”, investigación no experimental de corte transversal, correlacional. La muestra es de 70 enfermeros, para su evaluación aplicaron los cuestionarios: Nursing Stress Scale y el de desempeño laboral, como resultado tenemos que existe correlación negativa ($p=0.000$, -0,951) entre ambas variables, significa que a más alto es el estrés menor es el

desempeño laboral, nivel de estrés medio (52.9%), asimismo predomina el desempeño laboral regular (77.1%) en el profesional.

Rafael (19) el 2023 en Cajamarca, realizó un estudio con el objetivo “determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital de ESSALUD-Chota” siendo un estudio no experimental, diseño transversal, nivel correlacional. La muestra está conformada por 11 enfermeros que fueron encuestados con el cuestionario Nursing Stress Scale y la guía de observación desempeño laboral del Minsa, teniendo como resultado 81.8% presentaron estrés laboral medio, por otro lado, tan solo el 18.2% desempeño laboral regular. Por lo tanto, existe una correlación significativa entre ambas variables ($p=0.018$), donde se evidencia a menor estrés laboral el desempeño del profesional de enfermería mejora.

Pereyra et al (20) en el 2021 Ica, realizaron una investigación cuyo objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro”. Estudio no experimental, cuantitativo, correlacional; con una muestra de 42 enfermeros. Emplearon los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory con una confiabilidad ($\alpha = 0.90$) y el Test desempeño laboral ($\alpha=0.805$). Presentando resultados de correlación significativa ($p=0.000$) entre la variable estrés y desempeño laboral, por lo que se concluye que, a mayor estrés laboral, menor es el desempeño laboral, por lo tanto, se evidenciará un bajo rendimiento en la productividad y el trabajo de los profesionales de enfermería será ineficaz.

2.2. Bases teóricas

Conceptualización del Estrés Laboral

Es una sensación de preocupación o tensión mental causada por una circunstancia difícil. Debido a que es una respuesta natural a las amenazas y otros estímulos, todas las personas experimentan un nivel específico de estrés. La forma en que respondemos al estrés determina cómo afecta nuestro bienestar. Asimismo, es beneficioso tener una cierta cantidad de estrés, ya que nos ayuda a llevar a cabo nuestras tareas diarias, pero una cantidad excesiva tiene efectos físicos y mentales. Sin embargo, podemos aprender a manejarlo para sentirnos menos abrumados y mejorar nuestra salud física y mental (21).

El estrés laboral es el resultado de un desajuste entre el individuo, el lugar de trabajo y la capacidad resolutiva para afrontar a ciertas actividades demandantes. El cuerpo responde a las situaciones estresantes con una serie de respuestas adaptativas para restablecer la homeostasis. Para lograrlo, emplea una amplia gama de reacciones fisiológicas, como la taquipnea, mayor presión arterial, contractura muscular, sudoración, secreción de glúcidos y dislipidemias, bradipepsia, a nivel psicológicos se altera la percepción, evaluación de la situación y toma de decisiones y de conducta (enfrentamiento, sensación de escape o pasividad) (22).

Teorías del Estrés Laboral

Teoría basada en la respuesta: Hans Selye, el estrés se manifiesta ante un peligro, presentando un desbalance corporal, causado por un medio intrínseco o exógeno, como respuesta a dicha tensión se produce una alteración fisiológica, el cual busca restablecer el

equilibrio del cuerpo. Todo este proceso se da mediante el síndrome general de adaptación que se divide en tres fases como es respuesta de alerta, fase de tolerancia y fase de extenuación (23).

Teoría basada en el estímulo: se presenta por un estímulo o agente estresor externo que altera el equilibrio homeostático. Estos agentes estresores pueden ser de tipo Psicosocial: es un estímulo indirecto del estrés, debido a eventos que altera el funcionamiento mental, psicológico y social, de acuerdo al grado de significancia que determina el individuo. El estresor de tipo biológico: es un estímulo directo que produce modificaciones a nivel fisiológico, cambios en los procesos químicos (principalmente los ácidos grasos y glucosa) que favorecen la manifestación del estrés. Esta teoría está limitada a ciertos eventos pueden ser estímulo de estrés para algunas personas, pero para otras personas estos mismos eventos no son captado como estímulo estresor (24).

Teoría Interaccionales: para Lazarus y Folkman, es un mecanismo de conexiones propias entre el individuo y las circunstancias que lo aquejan, esto puede sobrepasar su capacidad resolutive y presentarse como una amenaza y alterar su bienestar. Esta teoría se basa en 2 criterios básicos: Evaluación es el intermediario intelectual de la tensión, el individuo evalúa las condiciones y su respuesta frente a estos estímulos. En la evaluación primaria, se valora la intensidad del estímulo estresor, si afectara positivamente o negativamente. En la evaluación secundaria mide la capacidad resolutive de la persona, evalúa los medios que tiene para hacer frente a esta situación. Para el criterio de afrontamiento o estrategia de Coping es el proceso intelectual, comportamientos y las acciones que tomara frente al estrés. Existen 2 tácticas de afrontamiento: el de determinación

del problema, con el fin de buscar soluciones y usar recursos propios o externos como apoyo. La otra táctica de afrontamiento es la de regulación emocional, el cual busca disminuir el estrés negativo aplicando habilidades sensitivas y afectivas, mediante la distracción, el llanto, sueño (25).

Teoría de enfermería de Betty Neuman: este modelo de sistemas ve al individuo como un ser integral que está expuesto a factores estresantes que dañan su salud y entorno. Este sistema está en continua transformación y se enfoca como responde y a liberarse de la tensión, mediante mecanismos de afrontamiento para fortalecer su bienestar y salvaguardar su seguridad. La enfermera identifica los riesgos que presenta el sistema para luego intervenir en la prevención, tratamiento y recuperación del individuo (26).

Evolución histórica

El estudiante de medicina Hans Selye de nacionalidad austriaco evidencio en sus pacientes síntomas comunes como disminución del peso, inapetencia, cansancio entre otros, denominándolo “síndrome de estar enfermo”. Años después realizo el posdoctorado en la universidad McGill (Canadá) donde realizo una investigación experimental en ratas sobre el “ejercicio físico agotador” consecuencia a este ejercicio presentaron alteraciones fisiológicas, llegando a la conclusión que las patologías del corazón, elevación de la presión arterial, alteraciones psíquicas y conductual, resultan de un desorden orgánico por el estrés causado en los órganos vital (27).

Principales autores y precursores de los conceptos modernos del Estrés Laboral

Walter Cannon: estudio las conexiones entre la situación mental y las afecciones somáticas. Asimismo, determino la “homeostasis” como respuesta al equilibrio del cuerpo para el restablecer el buen funcionamiento fisiológico ante alguna amenaza estresante percibida (28).

Beehr y Newman: la tensión laboral se localiza en el entorno, lo que puede conllevar a una alteración en sus facetas del individuo ya sea a nivel fisiológicos, psicognitivo y emocional (29).

Cartwright y Cooper: la tensión es particularmente de la persona, mas no del centro laboral, por lo que busca entablar estrategias para reducir los factores estresores, administrar la tensión y fuente de apoyo externo, actuando tácticamente en los tres niveles como son primaria, secundaria y terciaria (30).

Estrés laboral en la atención de salud

Se manifiesta a través de un conjunto de respuestas cognitivas, psicosociales y conductuales, debido a las demandas laborales que superan sus habilidades del personal para desempeñarse óptimamente. Asimismo, el personal de salud por su mismo ámbito laboral está propensos a acontecimientos desfavorables, el cual lo conlleva a presentar mayor riesgo psicosocial en el trabajo tales como capacidades carentes, sobrecarga laboral, entorno inseguro, hostigamiento, sueldos bajos, ausencia de personal y falta de capacitaciones (31).

Características del estrés laboral en salud

El personal de salud debido a la tensión en su entorno laboral, puede presentar cambios a nivel cognoscitivo, somático, sensitivo y actitudinal, tales como el incremento en los hábitos nocivos, baja producción en sus labores, errores frecuentes, excusas para faltar al trabajo, problemas para expresarse, huraño con su entorno, sonrisa angustiante (32).

Modelos del estrés laboral

Transaccional y de afrontamiento ante el estrés de Lazarus y Folkman: intercambio entre el individuo y su medio ambiente, lo percibe como algo peligroso que pone en riesgo su confort. Asimismo, el sujeto afrontara este peligro con los medios que posee y también dependerá de las barreras que presente. Esta teoría en el 2020 plantea 3 criterios para dosificar la tensión en el trabajo, tales como: transformar el ambiente estresor, en una fuente de recurso para enfrentar la tensión eficazmente. Cooperar en la climatización de los individuos, ante las situaciones que son difíciles de modificar, así como reconocer los vínculos tensos entre los trabajadores, para restablecer la organización y adecuación de esta amenaza (33).

Ajuste Persona – Ambiente: racionalidad entre el individuo y su entorno, en el ámbito laboral se han ido perfeccionado las categorías de adaptación entre el individuo-empleo, individuo-agrupación, individuo-inspector, individuo- institución. Esta teoría expone la importancia de mantener un acoplamiento óptimo, como consecuencia se tendrá un personal apto saludablemente, disposición para trabajar, bienestar mental, gratificación y cumplimiento con sus labores (34).

Conservación de recursos (Hobfoll): en el individuo contempla medios coexistentes tanto internos (principios, autosuficiencia, creencias e identidad), como medios externos, los cuales se pueden alterar dependiendo del escenario, independencia en sus labores, retroinformación de sus funciones, compensaciones extras, respaldo institucional. Esta teoría se basa en 2 consideraciones: como es la curva de medios en el cual el individuo tenga escasos de medios para afrontar las situaciones tensionales, lo predispone a la fragilidad y por ende a perder mayores medios de afrontamiento. Asimismo, se basa en la comitiva de medios: los medios, originan más medios, conformando un conglomerado de medios para el afrontamiento óptimo del estrés (35).

Recursos- Control- Apoyo (Karasek): para el sujeto con poco dominio para desarrollarse frente a las altas exigencias y requerimientos laborales, presentando mayor desgaste orgánico y emocional debido a la tensión laboral, muy opuesto en el caso del alto dominio y alza de requerimientos que es percibido como un estímulo para su formación. Por lo tanto, el personal que labora en áreas con mejor dominio y cooperación de su entorno, puede enfrentar los eventos adversos del elevado requerimiento laboral de forma positivamente (36).

Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa (Siegrist): el trabajador se afana en sus labores para poder alcanzar los incentivos extras que ofrecen. Pero en ocasiones este sobreesfuerzo no es bien retribuido y se puede relacionar: a la falta de ofertas laborales optan por lo que está a su alcance, a pesar de la baja compensación monetaria, como táctica de conveniencia a posterior o como interés particular que lo entusiasma comprometiéndose desmesuradamente con su empleo (37).

Demandas – Recursos (Bakker y Demerouti): es un agente causal de la tensión en el trabajo, cuando el individuo sobrecarga sus esfuerzos para poder cubrir con estos altos requerimientos. Asimismo, los medios para afrontar la tensión en el trabajo cumplen una serie de propiedades como: practicidad para alcanzar los objetivos, disminuyen los requerimientos laborables y el gasto emocional o fisiológico del trabajador, motivan al desarrollo individual y vocacional (38).

Instrumento para medir y evaluar el estrés laboral

Se utilizará el cuestionario de “The Nursing Stress Scale (NSS)” elaborada en 1981 por “Pamela Gray-Toft y James Anderson” y traducida al español en 1998 por “Mas Pons y Escriba Aguir”. Esta escala se compone de 34 elementos que determinan los diversos eventos causantes de la tensión laboral en el ámbito hospitalario, para determinar las respuestas emplea la escala Likert, donde 0 es nunca, 1 significa a veces, 2 es frecuentemente y 3 muy frecuentemente, obteniendo un grado de calificación entre 0 y 102, el puntaje superior corresponde a un alto valor de condiciones estresantes (39).

Dimensiones del estrés laboral

Entorno Físico: relacionado con la institución en que labora, abarcando las circunstancias, higiene laboral donde puede estar comprometido el bienestar del personal de enfermería (40).

Entorno Psicológico: vivencias hospitalarias los cuales pueden afectar emocionalmente a la enfermera como es el fallecimiento y padecimiento del paciente,

entrenamiento deficiente, déficit de ayuda de su entorno e inseguridad con la medicación del paciente (41).

Entorno Social: interacciones entre los compañeros de trabajo, esto se puede ver alterado debido a discrepancias con los médicos y conflictos entre las mismas colegas (42).

Conceptualización del Desempeño laboral

Conductas o actos que se reflejan en el personal, que son significativos para alcanzar con éxito las metas de la institución. Por lo tanto, un buen rendimiento laboral es la fuente más sobresaliente con la que cuenta una institución (43).

Teorías del desempeño laboral

Teoría motivacional de la pirámide de Abraham Maslow: esta teoría está basada en cubrir gradualmente las necesidades esenciales del individuo, la primera necesidad en satisfacer son las biológicas que permite mantener la estabilidad del organismo, segundo es la necesidad de protección relacionado a su integridad, trabajo, economía y reservas, tercera es la necesidad de relaciones interpersonales, permite establecer vínculos con su entorno ya sea familiar o laboral, cuarta es de aceptación, confianza, resalta el amor propio y respeto y logros y por último la necesidad de desarrollo personal y moral con proyecciones a largo y corto plazo. La satisfacción de todas estas exigencias esenciales contribuye positivamente en el desarrollo personal y profesional el cual lo estimula a realizar sus labores satisfactoriamente (44).

Teoría de la expectativa (Victor Vroom): basado en el interés del trabajador relacionado al empeño y ejecución de sus labores. Este estímulo se precisa de 3 elementos:

la perspectiva del empeño canaliza su productividad, la perspectiva que la productividad será premiada y la estimación del importe que designa el colaborador a su rentabilidad. La empresa debe instituir proyecciones precisas relacionadas a la productividad del personal y favorecer incentivos emblemáticos, esto estimulara al personal a esmerarse en su trabajo para cumplir con los objetivos establecidos (45).

Teoría X e Y (Douglas McGregor): enuncia 2 enfoques: La teoría X adjudica que los trabajadores naturalmente son haraganes y requieren vigilancia continua, muy por el contrario, con la teoría Y que propone que los trabajadores son esencialmente animosos y cumplidores. Dependiendo de la teoría que opte el empleador determinará sus medidas, para la teoría Y con enfoque positivo hacia el trabajador, podrá comisionar funciones libremente y así facilitar un entorno laboral participativo, en caso de la teoría X será más restrictivo y controlador con el trabajo cotidiano (46).

Teoría de la equidad (John Adams): expresa la igualdad entre los vínculos laborales de los trabajadores, la equiparación entre el empeño y la compensación de cada uno de los trabajadores, si el trabajador percibe desigualdad y favoritismo en otros compañeros en relación a las gratificaciones, perderá la motivación para el cumplimiento de los objetivos (47).

Teoría de la fijación de metas (Edwin Locke): propone implantar objetivos e indicadores precisos y factibles que permitan incrementar la rentabilidad y la dicha laboral (48).

Evolución histórica

Se conocía como especificación de cargo, tiene sus orígenes en el siglo XIX, enfocado en un grupo militar en relación a las virtudes que presentaron en los eventos suscitados, cumplían con sus funciones a cabalidad y presentaban sus reportes sin demoras. Posteriormente en el siglo XX, se emplea el termino de desempeño laboral en los Estados Unidos, relacionados a unos mercaderes del estado y a la milicia. Siendo Owen, uno de los primeros precursores en fundamentar el rendimiento en el trabajo (49).

Principales autores y precursores del desempeño laboral

Campbell: son actividades y comportamientos destacados del trabajador, que incentivan al progreso de la institución, mediante los objetivos alcanzados. Asimismo, Pedraza refiere que el triunfo del rendimiento laboral obedece a un conglomerado de propiedades actitudinales que pueden ser personales o grupales, que contribuirá a la competitividad de la compañía (50).

Milkovich y Boudreau: son sucesiones de caracteres particulares (aptitudes, inteligencia, competencias, talento y exigencias relacionadas con sus funciones y la compañía), todas estas reacciones pueden influenciar en los logros de la compañía (51).

Palmar, Rafael, Valero y Jhoan: es una consecuencia de la ejecución de las funciones designadas de acuerdo a sus capacidades y exigencias de la compañía. La eficacia de su trabajo contribuirá al éxito en el cumplimiento de metas para la compañía (52).

Desempeño laboral en salud

Es la manifestación y ejecución de los deberes y competencias en el ámbito profesional, el cual se brinda de manera holística para cubrir los requerimientos del paciente y su entorno, mediante un trabajo multidisciplinario con las otras profesiones, donde se evidencie el dominio metodológico e íntegro brindado en su preparación (53).

Características del desempeño laboral en salud

Se caracteriza por la inteligencia, destrezas y competencias que el trabajador realiza en el desenvolvimiento de sus funciones en el ámbito laboral. Asimismo, para el rendimiento laboral no solo basta con las competencias intelectuales y somáticas, también es significativo tener en cuenta el estímulo y las cualidades para socializar con su entorno y trabajar cooperativamente (54).

Modelos del desempeño laboral en atención de salud

Modelo de Campbell: valoración global del rendimiento en el trabajo con el propósito de abarcar todos los aspectos indispensables para la medición y en base a ese resultado colaborar con el planteamiento de tácticas para lograr cumplir con la meta trazada. Lo compone 4 elementos distribuidos en prácticas relacionados a trabajos concretos de su área y comportamientos que proporcionan apoyo al entorno institucional. Asimismo, esta categorizado con 8 componentes que permiten definir la organización implícita del rendimiento como es el control de las labores concretas relacionado a sus competencias para desarrollar las labores designadas, destrezas en labores no precisas, pueden no estar relacionado con sus funciones., informe verbal y manuscrito relacionado a las destrezas para

desenvolverse públicamente, así como la preservación del orden particular, con el fin de evitar las conductas perjudiciales dentro del trabajo, favorecer la productividad en conjunto, el respaldo de los trabajadores permite el cumplimiento de los objetivos., monitoreo, vigilancia de sus labores para observar la interacción del encargado con el trabajador y la organización de conductas para resolver dificultades y el ordenamiento de medios (55).

Instrumentos para medir y evaluar el desempeño laboral

Para la medición de esta variable se empleará “el cuestionario desempeño laboral” de los autores Rodríguez M y Ramírez D, elaborado en el 2015 y adaptado en el 2020 por Granados y Lora, este instrumento está dividido en 4 dimensiones y consta de 28 ítems de tipo escala Likert (56).

Dimensiones del desempeño laboral

Motivación: es el interés hacia un determinado fin, el trabajador se esmera para cumplir el objetivo trazado. Este estímulo está influenciado por diversos elementos como son las exigencias, aspiraciones, presión, inconveniencias y perspectivas, dando lugar a la enseñanza (57).

Responsabilidad: es la competencia del trabajador para desarrollar alguna determinada labor con posible alcance exitoso. Hay casos que, por temor a no cumplir con los resultados esperados, se niegan a tomar el compromiso y así evitar las censuras (58).

Liderazgo y trabajo en equipo: es la capacidad que tiene el trabajador para incidir en las acciones y actitudes de las personas que lo rodean, un liderazgo asertivo permite dirigir

al grupo de forma segura para el cumplimiento de las metas trazadas, realizan un trabajo en conjunto con la colaboración e integración de todos (59).

Formación y desarrollo personal: se basa en la instrucción actitudinal que presenta el trabajador, el cual conlleva al crecimiento individual y vocacional, a través de las cualidades, experiencias y valores éticos percibidos a lo largo de su formación (60).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un hospital nacional de Lima 2026.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un hospital nacional de Lima 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión entorno físico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión entorno psicológico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión entorno social y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

El método que se usará en la presente investigación será hipotético deductivo, el cual permite comparar sucesos, investigar y crear ideas, mediante la enunciación y comprobación de las hipótesis planteadas y la concordancia con diversos conceptos teóricos que concientizan a nuevos desenlaces específicos mediante la lógica (61).

3.2. Enfoque de la investigación

Para el presente estudio el enfoque que se empleará será cuantitativo, este enfoque se da de forma ordenada y demostrativa, en el cual a través de la recopilación de información busca comprobar los supuestos planteados, con apoyo en la medición de las proporciones de la información obtenida y el estudio estadístico, con el objetivo de comprobar los supuestos (62).

3.3. Tipo de investigación

El tipo será investigación aplicado, estipula nuevos sistemas o estructuras con la finalidad de lograr las metas concretas establecidas. Esta investigación aplicada se basa en resolver los dilemas circunstanciales precisos, investigando y superponiendo los diversos conocimientos científicos que conlleven soluciones de gran conmoción en el estado (63).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación tendrá un diseño observacional o no experimental, el cual analiza la frecuencia de conductas manifestadas, siendo observadas y medidas sin intervenir en su desarrollo, asimismo el alcance de la investigación será descriptivo, porque detalla las variables de una determinada categoría, y correlacional por que mide la conexión o no

relación de ambas variables. Por consiguiente, el estudio tendrá corte transversal, ya que se dará en un determinado tiempo, y puede medir una o más variables (64).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 80 profesionales de enfermería, siendo definida a la población por la agrupación de todos los elementos o sujetos que cuentan con propiedades. Asimismo, al ser una población finita, la muestra estará conformada por la población total, que es considerado como muestreo censal por ser una cantidad manejable se abarca toda la unidad de estudio, siendo los 80 enfermeros emergenciólogos. similares (65).

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería con 3 meses de permanencia en el área de emergencia.
- Enfermeros asistenciales.
- Enfermeros que acepten participar y firmar voluntariamente el consentimiento informado.

Criterio de exclusión

- Personal de enfermería con menos de 3 meses de permanencia en el área de emergencia.
- Enfermeros que realicen labores administrativas.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Es el resultado de un desajuste entre el individuo, el lugar de trabajo y la capacidad resolutive para afrontar a ciertas actividades demandantes (66).	La variable estrés laboral será medida a través de 3 dimensiones y 7 indicadores (67).	Entorno Físico	-Carga de actividades	Ordinal	Alto: 69 a 102 Medio: 35 a 68 Bajo: 0 a 34
		Entorno Psicológico	-Muerte y sufrimiento -Afrontamiento -Falta de apoyo -Incertidumbre		
		Entorno Social	-Conflicto con médicos. -Conflicto entre colegas y supervisores.		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<p>Son las acciones que se reflejan en el personal, siendo significativos para alcanzar con éxito las metas de la institución. Encontrando, el óptimo rendimiento laboral como fuente más sobresaliente con la que cuenta una institución (68).</p>	<p>La variable desempeño laboral será medida a través de 4 dimensiones y 7 indicadores (69).</p>	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> -Ideas creativas. -Retroalimentación 	Ordinal	<p>Alto: 57-84 Promedio: 29-56 Bajo: 0 a 28</p>
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> -Puntualidad. -Compromiso. 		
		Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Iniciativa y resolución de problemas. - valores y compromiso. 		
		Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> -Experiencia y desarrollo de capacidades. 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para las variables de estrés laboral y desempeño laboral la técnica que se empleará será la encuesta, el cual permitirá recaudar información de modo directo de la unidad de análisis de forma verbal o escrita, mediante preguntas específicas de los cuestionarios diseñados sin transformar el ambiente donde se desarrolla la recolección de datos (70).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la primera variable estrés laboral, se usará el cuestionario “The Nursing Stress Scale (NSS)” traducida al español en 1998 por “Mas Pons y Escriba Aguir” (67). Estará conformado por 34 ítems, divididos en 3 dimensiones: entorno físico consta de 6 ítems (1,25,27,28,30,34), entorno psicológico consta de 18 ítems (3,4,6,8,12,13,21,15,18,23,7,11,16,17,26,31,32,33), y entorno social conformada por 10 ítems (2,9,10,14,19,5,20,22,24,29), que serán medidos mediante escala Likert: nunca = 0, a veces = 1, frecuentemente=2 y muy frecuentemente=3; cuyos puntajes como resultados se dividirán en 3 niveles de estrés: alto = 69-102 puntos, medio =35-68 puntos y bajo = 0-34 puntos.

Asimismo, para la segunda variable se empleará el cuestionario de desempeño laboral cuyos autores son Rodríguez y Ramírez (69). Estará compuesto por 28 ítems, divididos en 4 dimensiones: motivación conformada por 7 ítems (1,2,3,4,5,6,7), responsabilidad consta de 8 ítems (8,9,10,11,12,13,14,15), liderazgo y trabajo en equipo conformada por 8 ítems (16,17,18,19,20,21,22,23), la dimensión formación y desarrollo personal constará de 5 ítems (24,25,26,27,28), que serán medidos mediante escala Likert: nunca=0, a veces=1,

frecuentemente=2, siempre=3; obteniendo resultados de 3 niveles de desempeño laboral como de 0-28= bajo, 29-56= moderado, 57-84=alto, obteniendo como rangos entre 0 a 84 puntos máximos.

3.7.3. Validación

Los instrumentos usados en las variables de estrés laboral y desempeño laboral, fueron validados por juicio de expertos, 5 jueces tienen el grado de Magister y Doctor. El proceso de validación de instrumentos fue estándar. Para el cuestionario NSS, los niveles de validez se destinaron valores entre 91% – 100% (excelente), 81%-90% (muy bueno), 71%-80%(bueno), 61%-70% (regular), 51%-60%(malo), obteniendo una validez muy buena del 90% (67).

Por otro lado, el cuestionario de desempeño laboral se logró una validez excelente del 90%, asimismo mediante la correlación entre ítems se obtuvo validez moderada alta de 0.250 a 0.985(69).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo mediante Alfa de Crobach, para el instrumento de Estrés laboral (NSS) alcanzo 0,890 de confiabilidad (67).

Mientras que para el instrumento de Desempeño Laboral se obtuvo 0,929. Por lo tanto, se determina una excelente confiabilidad (69).

3.8. Plan de procesamientos y análisis de datos

Esta investigación se aplicará a los enfermeros emergenciólogos previa autorización de los directores del hospital, asimismo se brindará información del estudio y se les

proporcionará el consentimiento informado para su firma y autorización de la aplicación de los instrumentos estandarizados. Seguidamente, con la información recopilada se formará una base de datos que serán analizados y cotejados mediante el programa estadístico Excel y SPSS 28 para obtener cuadros de frecuencias, porcentajes, tablas y gráficos de los resultados obtenidos. Asimismo, se usará La r de Pearson o Rho de Spearman para medir la correlación de ambas variables y esto dependerá de los resultados analizados y comparados por la prueba de Kolgorov-Smirnov la cual determinará la distribución normal de los datos.

3.9. Aspectos éticos

Se basará en respetar los derechos de los participantes, en el cual se priorizará los principios éticos: Principio de Autonomía es la capacidad resolutive de cada persona, en el cual es libre de decidir sus logros personales sin ser coaccionada por fuentes externas. El principio de beneficencia busca optimizar todos los beneficios posibles del individuo, favoreciendo su valor personal. El principio de no maleficencia inhibe los riesgos posibles que pueden causarle daño intencional al personal que participa en la investigación y por último el Principio de Justicia es aquel que brinda trato igualitario a todos los participantes, las ventajas y aprovechamiento del estudio debe ser igual para todos (71).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
INICIO																								
Redacción del título	■	■																						
Planteamiento del problema			■	■																				
Formulación del problema				■																				
Objetivos de la investigación				■																				
Justificación y delimitación de la investigación					■	■																		
DESARROLLO																								
Revisión Bibliográfica							■	■																
Elaboración de Marco Teórico									■	■	■													
Elaboración de Matriz de consistencia										■	■													
Elaboración de instrumentos											■	■												
Validación y confiabilidad de instrumentos											■	■												
Recolección de datos													■	■										
Procesamiento y análisis de datos															■	■								
CIERRE																								
Redacción Informe final																		■	■					
Revisión y corrección del informe final																			■	■				
Presentación del informe final																				■	■			
Sustentación del informe final																						■	■	

Leyenda: actividades cumplidas: ■

Actividades por cumplir ■

4.2. Presupuesto

Recursos necesarios	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1. MATERIALES				
Hojas bond 90 gr	Millar	2	S/. 20.00	S/. 40.00
Tinta para impresión color negro	Unidad	2	S/. 90.00	S/. 180.00
Tinta para impresión de colores	Unidad	1	S/. 120.00	S/. 120.00
Lapiceros	Unidad	5	S/. 1.00	S/. 5.00
USB	Unidad	1	S/. 80.00	S/. 80.00
Internet Inalámbrico	Unidad	1	S/. 180.00	S/. 180.00
Total parcial				S/.605.00
2. FINANCIEROS				
Transporte	Unidad	10	S/. 12.00	S/. 120.00
Copias	Unidad	120	S/. 0.20	S/. 24.00
Empastado	Unidad	2	S/. 30.00	S/. 60.00
Merienda	Unidad	10	S/. 15.00	S/. 150.00
Total parcial				S/. 354.00
MONTO TOTAL				S/. 959.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores sanitarios y asistenciales: reunión de consulta técnica. [Consultado 16 julio 2024]. Disponible en: https://www.who.int/publications/m/item/wish_report
- 2.- Organización de Naciones Unidas. Diversidad e inclusión [Internet]. Naciones Unidas: 6 abril 2022 [consultado 6 agosto 2024]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- 3.- Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. [Internet]. OPS: [consultado 6 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- 4.- Organización Panamericana de la Salud. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería. [Internet]. OPS: [consultado 10 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/abordaje-psicosocial-para-enfrentar-estres-personal-enfermeria>
- 5.- Universidad del Atlántico de Florida. Enfermería 2025: Sin alivio ante el agotamiento, estrés y los problemas del personal. [Internet] [consultado 08 noviembre 2025]. Disponible: <https://www.fau.edu/newsdesk/articles/beyond-the-bedside-nursing-survey.php#:~:text=65%25%20of%20nurses%20report%20high,concerned%20about%20managing%20their%20workload.>
- 6.- Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Med Segur Trab. [Internet]. 2019;65(256), 177-185. [Consultado 16 julio 2024].

Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>

7.- Lopez I, Noroña D, Vega V. Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la pandemia de covid-19. Rev cub de reum. [Internet]. 2022;24(1), 271. [Consultado 16 julio 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v24n1/1817-5996-rcur-24-01-e271.pdf>

8.-Ministerio de Salud. Dia del trabajo:INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental.[internet]. MINSA: 10 mayo 2025. [consultado 10 diciembre 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>

9.- EsSalud. Estrés laboral puede causar insomnio y dificultad para respirar. [Consultado 10 julio 2024]. Disponible en: <https://www.essalud.gob.pe/essalud-estres-laboral-puede-causar-insomnio-y-dificultades-para-respirar/>

10.- Romero A, Zarate K. Estrés en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en lima, 2022 Disponible: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1072/ESTR%C3%89S%20EN%20ENFERMEROS%20DE%20%C3%81REAS%20CR%C3%8DTICAS%20DE%20UN%20ESTABLECIMIENTO%20HOSPITALARIO%20EN%20LIMA%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11.- Zurita L, Inca K. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales. Revista Latinoamericana de ciencias y humanidades

[Internet]. 2024;5(3): p.1756-1766. [Consultado 03 noviembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2159>

12.- Alinejad V, Parizad N, Almasi L, Cheraghi R, Piran M. Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. BMC Psychiatry. [Internet]. 2023; 23 (769), 1-12. [Consultado 04 agosto 2024]. Disponible en: <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-023-05277-8>

13.- Farghaly S, Abdullah H, Abdelgaward M, El-Sayed A, Pin W. The influence of supportive work environment on work-related stress and conflict management style among emergency care nurses: A descriptive correlational study. Sigma. [Internet]. 2024; 21(1), 45-58. [Consultado 04 agosto 2024]. Disponible en: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/wvn.12696>

14.- Chen Y, Ling F, Ya H, Erh C, Pin W. Correlations of factors associated with job values, job stress and job satisfaction among hospital nursing assistants. Nursing Open. [Internet]. 2024; 11(e2222), 1-8. [Consultado 04 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC11230935/pdf/NOP2-11-e2222.pdf>

15.- Chaguay I. Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil 2021. [tesis para obtener el título de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo;2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78610/Chaguay_VIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16.- Alquizar M, Aponte T. Estrés y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia- Hospital Víctor Lazarte Echegaray [tesis para obtener el título de licenciada de enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9db6c5ba-ad4b-4688-85c2-75881ce7e0b6/content>

17.- Nova Y. Estrés en el desempeño laboral de las enfermeras de emergencia de un hospital nacional de Arequipa, 2024. [Tesis para obtener el título de licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6fea4465-774c-4246-ac60-7a17d9e9b8f2/content>

18.- Guzmán R. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Trujillo,2024 [tesis para obtener el título de licenciada de enfermería]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/9cff370e-138a-4277-874a-5ae705b70eb7>

19.- Rafael F. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD-Chota,2023. [tesis para obtener el título de segunda especialidad profesional en enfermería en cuidados críticos, emergencia y desastres]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6579/TRABAJO%20ACADEMICO%20%20FRANCISCO%20JAVIER%20RAFAEL%20BUSTAMANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20.- Pereyra M. Benabente R. Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro-Ica, 2021. [tesis para obtener el título profesional de licenciada de enfermería]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021.

Disponible en:

<https://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf>

21.-Organización mundial de salud. Estrés [internet]. OMS:21 de febrero 2023. [consultado el 6 junio 2024]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw_Na1BhAIEiwAM-dm7BQNqUsVFSSKojefI6NK7Ll30mUnsOpPIcv13dWuIhCojacpICmb3hoCyTQQA_vD_BwE

22.-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Ergonomía y psicología aplicada. [internet]. INSST; 2021. [consultado 08 de septiembre 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

23.- Casanova M, González W, Machado F, Casanova D, González M. Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la medicina moderna. Gac Med Espirit [Internet]. 2023; 25(2). [Consultado 03 julio 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212023000200009

- 24.- Berrio N, Mazo R. Estrés académico. Rev de Psicología Universidad de Antioquia [Internet]. 2011;3(2): p.65-82. [Consultado 03 setiembre 2024]. Disponible en: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006
- 25.- Sánchez J. Estrés laboral. Hidrogénesis [Internet]. 2010;8(2):55-63. [Consultado el 05 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- 26.- Hannoodee S. Dhamoon A. Modelo de sistemas Neuman de enfermería. StatPearls [Internet]. 2023. [Consultado 10 diciembre 2025]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560658/>
- 27.- Martin P, Salanova M, Peiro. El estrés laboral. Dialnet [Internet].2003;10(11),167-185. [Consultado 02 septiembre 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- 28.- Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? Salud Uninorte [Internet]. 2019;35(1): p.156-184. [Consultado 01 junio 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- 29.- Perez M, Gimenez T, Baos E, Cubeles T, Ovejas L, Cortes A. Estrés laboral en el personal no sanitario. Ocronos [Internet]. 2023;6(4), 162. [Consultado 02 de junio 2024]. Disponible en: <https://revistamedica.com/modelos-estudio-estres-laboral/>
- 30- Cartwright S, Cooper C. Una estrategia organizacional integrada para reducir el estrés del puesto de trabajo. Rev Psico del trabajo y organizaciones [Internet]. 1999;15(2), 199-208.

[Consultado 03 agosto 2024]. Disponible en:
<https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/51261.pdf>

31.- Organización mundial de la salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. [Consultado el 16 julio 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

32.- Instituto Mexicano del Seguro Social. Estrés laboral [Internet]. [Consultado el 13 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Disminuci%C3%B3n%20de%20la%20productividad%2C%20cometer,de%20alcohol%20y%20otras%20sustancias.>

33.- Camacho O, Pedroza F, Navarro G, De la Roca J, Fulgencio M. Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: análisis crítico. Revista de Psicología Uaricha [Internet]. 2024;22: p.42-53. [Consultado 13 agosto 2024]. Disponible en: <http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/708/727>

34.- Gil P. Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la psicología de la salud ocupacional. Rev. Unip psico. [Internet]. 2010;100: p.68-83. [Consultado 10 octubre 2024]. Disponible en: <https://share.google/hDM7MaLejq3eXeoku>

35.-Perez E. Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento drogodependientes. Rev Psicología. [Internet]. 2003;7(2). [Consultado 10 octubre 2024]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/265166210_Modelo_de_conservacion_de_los_recursos_de_Hobfoll_y_su_potencial_aplicacion_al_tratamiento_de_drogodependencias

- 36.- Cuevas M, García T. Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Rev trabajo y sociedad* [Internet]. 2012;19. [Consultado 11 setiembre 2024]. Disponible en: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005
- 37.-Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? *Revista Salud Uninorte* [Internet]. 2019;35(1): p. 156-184. [Consultado 13 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- 38.- Martínez E. Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Rev. de Psico FES Zaragoza* [Internet]. 2022;12(24), 17-28. [Consultado 14 octubre 2024]. Disponible en: https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12%2824%29-art2.pdf
- 39.- Mas R. Escriba V. La versión castellana de la escala “the nursing stress scale”. Proceso de adaptación transcultural. *Rev. Esp. Salud Publica*. 1998;72(6),529-538. [Consultado 11 octubre 2024]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
- 40.- European Agency for Safety and Health at Work. El entorno físico de trabajo y el estrés laboral: mecanismos y consecuencias. [Internet]. Reino Unido: 2020. [Consultado 9 octubre 2024]. Disponible en: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/physical-work-environment-and-work-related-stress-mechanisms-and-consequences-1#:~:text=Los%20resultados%20de%20su%20estudio,estresantes%20del%20lugar%20de%20trabajo.>

- 41.- Porcel A, Barrientos S, Bermudez S, Fernandez E, Bueno M, Badanta B. Escala de estrés de enfermería: Actualización de sus propiedades psicométricas y validación de una versión abreviada en hospitales de cuidados agudos. Rev Environ Res Salud Publica. 2020;17(22) [Consultado 6 noviembre 2024]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7697776/>
- 42.-Llanco L. Recomendación de utilizar Nursing Stress Scale (NSS) para medir nivel de estrés en el personal de enfermería. Rev. Cubana de enfermería. 2022;38. [Consultado 6 noviembre 2024]. Disponible en: <https://share.google/o7qeVvxUEytcSqEKe>
- 43.- Pineda J, Salazar L, Zaragoza W, Silva G. Desempeño laboral: revisión literaria. Rev Commercium Plus. 2023;5(1),1-12. [Consultado 7 agosto 2024]. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/889
- 44.- Psicología y mente. Pirámide de Maslow:la jerarquía de las necesidades humanas. [Internet]. Barcelona: Garcia J; 10 mayo 2024 [Consultado 13 agosto 2024]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- 45.- Rueda P. Teorías de desempeño laboral: comprendiendo las dinámicas del rendimiento en el trabajo. [Internet]. [Consultado 11 de noviembre 2024]. Disponible en: <https://www.buk.co/blog/teorias-del-desempeno-laboral-comprendiendo-las-dinamicas-del-rendimiento-en-el-trabajo>
- 46.- Escuela Europea de Dirección y Empresa. Como motivar a tu equipo: teoría X y teoría Y de McGregor en la gestión de personas. [Internet]. Madrid: EUDE;2025 [Consultado 06 enero 2025]. Disponible en: <https://www.eude.es/wp->

content/uploads/2025/04/Teor%C3%ADa-X-y-Teor%C3%ADa-Y-de-McGregor-en-la-gesti%C3%B3n-de-personas.pdf

47.- Loli A. Llacho K. Pulido C. Cerón F. Vergara A. Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Rev de Investigación en Psicología*. 2022;25(2): p.5-23. [Consultado 15 noviembre 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n2/1560-909X-rip-25-02-5.pdf>

48.- Sonda R. Estolano D. Guerra S. Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke aplicado en equipos de trabajo hoteleros de Riviera Maya. *Rev Administración y Organizaciones*. 2024;27(53). [Consultado 16 noviembre 2024]. Disponible en: <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/551/441>

49.- Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Inves. Valor agregado*. 2020;7(1), 54-60. [Consultado 5 octubre 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica

50.- Retamozo N. Desempeño laboral docente desde una mirada teórica. *Rev TecnoHumanismo*. 2024; 4(2): p.53-66. [Consultado 14 de agosto 2024]. Disponible en: <https://share.google/18Rt1mCjboAIVqinD>

51.- Rodríguez L. Ordaz A. La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Rev Trascender, contab. gest.* 2021;6(18). [Consultado 15 agosto 2024]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300028

- 52.- Gonzalez J. Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Rev Pensam Gest. 2021;51. [Consultado 06 de enero 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054
- 53.- Espinoza A, Gilbert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de enfermería. Rev Cubana Enfermer. 2016;32(1): p.87-97. [Consultado 9 diciembre 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011
- 54.- Quintana D. Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao. Rev Arch de medicina. 2020;20(1): p.123-132. [Consultado 9 diciembre 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=Las%20caracter%C3%ADsticas%20que%20presentaron%20diferencias,financiaci%C3%B3n:%20el%20estudio%20fue%20autofinanciado.>
- 55.- Morales J. Martin J. Amutio A. Rosario I. Acoso psicológico laboral y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema publico de enseñanza del área sur de Puerto Rico. Rev MLS Psychology Research. 2021;4(1): p.79-98. [Consultado 10 diciembre 2024]. Disponible en: <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal>
- 56.- Arriola M. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de banca de negocios de una entidad financiera en Trujillo. [tesis para obtener el grado de maestra en administración de empresas]. Trujillo: Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en:

<https://repositorio.upn.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/18882989-9ca4-415f-8008-8ce31f56db85/content>

57.- Dolores E. Salazar J. Valdivia M. la motivación laboral y su relación con el desempeño labora un estudio de caso. Rev Iberoam Investig Desarro. 2023;13(26). [Consultado 4 diciembre 2024]. Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139

58.- Vico M. Responsabilidad: Trabajar con compromiso y ética profesional. [Internet] Educa.Pro, 03 agosto 2023. [Consultado 19 setiembre 2024]. Disponible en: <https://educa.pro/articulos/trabajar-con-responsabilidad>

59.- KourkoutaL. Kaptanoglu A. Koukourikos K. Iliadis C. Liderazgo y trabajo en equipo en enfermería. Rev Terapia endovascular.2021;6(2:2). [Consultado 20 setiembre 2024]. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/350075365_Leadership_and_Teamwork_in_Nursing

60.-Chiavenato I. Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones. 9º ed. Brasil: Elsevier Editora Ltda; 2009. 409p. ISBN: 9788535233186.

61.- Danel O, Santa Maria C, Lugo Y. Metodología de la investigación científica. Rev ResearchGate. 2024;(1): p. 1-52. [Consultado 3 diciembre 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/380178368_Metodologia_de_la_investigacion_VERSION_29_abril_2024

- 62.- Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6.^a ed. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill; 2014. [Consultado 23 diciembre 2024]. Disponible en: <https://yoadp.com/ices/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion/>
- 63.- Consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación. Investigación aplicada [Consultado 08 noviembre 2024]. Disponible en: <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- 64.- Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev Med ScienceDirect. 2019;30(1): p.36-49. [Consultado 10 noviembre 2024]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- 65.- Vizcaino P. Maldonado I. Cedeño R. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Rev. Ciencia Latina. 2023 [Consultado 11 noviembre 2024]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>
- 66.- Santamaria E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo,2020 [tesis para obtener el título de licenciada de enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Ino%c3%b1an%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 67.- Machacuay J. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la merced, 2020. [tesis para obtener el título de segunda especialidad profesional en enfermería y desastres]. Callao: Universidad del Callao; 2020.

Disponible en:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

68.- Villalobos I. Desempeño laboral un indicador eficaz en la productividad. Una revisión sistemática de los últimos años. Revista Gestión en el tercer milenio [Internet]. 2025;28(55): p.375-402. [Consultado 11 diciembre 2025]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/29425/2416>

69.- Saavedra M. Ansiedad y desempeño laboral en enfermeras del Hospital dos de mayo después del Covid 19, Lima-2023. [tesis para obtener el grado de maestro en Salud Publica]. Lima: Universidad Norbert Wiener;2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fcd3d06b-cb60-43f7-9125-b6af240530d5/content>

70.- Useche M, Artigas W, Queipo B, Perozo E. Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos [Internet]. 1° ed. Colombia: Gente nueva; 2019 [Consultado 29 setiembre 2024]. Disponible en: <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/server/api/core/bitstreams/58ae17e3-11a9-4f4a-be08-ec7839528f01/content>

71.- Universidad de Chile. Centro interdisciplinario de estudios en bioética: Principios generales de ética [Internet] [consultado 16 octubre 2024]. Disponible en:

<https://uchile.cl/investigacion/centro-interdisciplinario-de-estudios-en-bioetica/documentos/principios-generales-de-etica>

Anexos

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estrés laboral Dimensiones:	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un Hospital Nacional de Lima, 2026?	Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.	H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un Hospital Nacional de Lima, 2026. H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un Hospital Nacional de Lima, 2026.	<ul style="list-style-type: none"> Entorno Físico Entorno Psicológico Entorno Social 	<ul style="list-style-type: none"> Tipo: Investigación aplicado. Enfoque: Cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones:	Método y diseño de la investigación
<p>- ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión entorno físico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión entorno psicológico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión entorno social y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos?</p>	<p>-Identificar la relación entre el estrés en su dimensión entorno físico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.</p> <p>-Identificar la relación entre el estrés en su entorno psicológico organizacionales y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.</p> <p>-Identificar la relación entre el estrés en su dimensión entorno social y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.</p>	<p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión entorno físico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión entorno psicológico y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión entorno social y el desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo Formación y desarrollo personal 	<ul style="list-style-type: none"> Método: Hipotético deductivo Diseño: Observacional o no experimental Alcance: descriptivo - correlacional Corte transversal <p>Población: población finita es 80 enfermeros emergenciólogos.</p> <p>Muestra: 80 enfermeros emergenciólogos.</p>

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA (NSS)

Estimado enfermero(a) tenga usted un cordial saludo, estudiante de la 2da especialidad de emergencia y desastres de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando un trabajo de investigación: “Estrés y desempeño laboral de los enfermeros emergenciólogos”.

Por lo cual solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial, será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradeceré que su respuesta sea de forma veraz.

Edad: __ años. Tiempo de labor asistencial en el servicio de emergencia: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en el servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio. Marque con un aspa(x)

Nunca: 0 A veces: 1 Frecuentemente: 2 Muy frecuentemente: 3

		Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio.				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente.				

15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejm; pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm; tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

Gracias por su colaboración

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Estimado enfermero(a) tenga usted un cordial saludo, estudiante de la 2da especialidad de emergencia y desastres de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando un trabajo de investigación: “Estrés y desempeño laboral de los enfermeros emergenciólogos”.

Por lo cual solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial, será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradeceré que su respuesta sea de forma veraz.

Edad: __ años. Tiempo de labor asistencial en el servicio de emergencia: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en el servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio. Marque con un aspa(x)

0) Nunca 1) A veces 2) Frecuentemente 3) Siempre

N	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	0	1	2	3
	Dimensión Motivación				
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se sintió feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas,				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
	Dimensión Responsabilidad				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
	Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				

17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
	Dimensión Formación y Desarrollo personal				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y logras sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Gracias por su colaboración

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Cindy Menacho Tintaya

Título: “Estrés y desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos de un Hospital Nacional de Lima, 2026”.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés y desempeño laboral de enfermeros emergenciólogos”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Menacho, Cindy. El propósito es determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de los enfermeros emergenciólogos.

Procedimientos

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

Se le informara sobre el estudio de investigación y explicación del consentimiento informado.

Aplicación del cuestionario de Estrés laboral “The Nursing Stress Scale (NSS)”

Aplicación del cuestionario de Desempeño laboral.

La encuesta puede demorar unos 15 minutos y deberá ser llenado de personalmente. Los resultados de los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no representa ningún riesgo para el participante, solo se le pedirá resolver lo más objetivamente el cuestionario.

Beneficios

Usted se beneficiará conociendo los resultados generales del estudio de investigación en el que participo, los cuales serán brindado a la institución en la que labora, para que posteriormente puedan tomar medidas de fortalecimiento en beneficio del personal.

Costos e incentivos

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 aplicación del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en un parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Cindy Menacho Tintaya, celular: +51 969 190 302 o al comité que validó en presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 4: REPORTE DE TURNITIN




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	5%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-18	1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-15	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-03	<1%
5	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2024-06-17	<1%
9	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-23	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%