



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 laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de
emergencia de un hospital de Lima Este, 2026

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

Presentado por:

Autora: Jiménez Condori, Marisol


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3907-4061>

Asesora: Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>

Lima – Perú

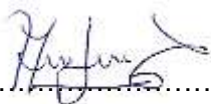
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 30/03/2026

Yo, Marisol Jimenez Condori egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026.” Asesorado por el docente: Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María DNI 28273016 ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527> tiene un índice de similitud de (18) (DIECIOCHO) % con código OID: 14912:573065524 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
 Marisol Jimenez Condori
 DNI: 43088934



.....
 Firma
 ROSA MARÍA MUÑOZ PIZARRO
 DNI: 28273016

Lima, 30 de Marzo de 2026

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

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.

El proyecto de investigación de la Lic. MARISOL JIMENEZ CONDORI muestra un **18% de similitud total**, con un **8% correspondiente a fuentes primarias**, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- **3% de la similitud se debe al resumen y Abstract del trabajo**, el cual requiere una redacción similar a otros documentos relacionados por su naturaleza descriptiva.
- El 3% corresponde a las **hipótesis y el diseño metodológico** que se redactaron utilizando **plantillas estándar** para asegurar claridad, precisión, replicabilidad y transparencia, lo cual incrementó el porcentaje

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 8%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente

Mg. Rosa María Muñoz Pizarro

Asesora.

Dedicatoria

Este estudio está dedicado a las enfermeras y enfermeros que cuidan y protegen la vida a los usuarios en emergencias. Su trabajo constante y humano inspira esta investigación, que busca enriquecer sus conocimientos y prácticas para el para el cuidado a su paciente.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento al Hospital de Lima Este y a la unidad de emergencias por permitirme el acceso a las facilidades para permitir el desarrollo de esta investigación. También a las enfermeras participantes, que dedicaron su tiempo y voluntad a divulgar sus vivencias y conocimiento, que han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo. Y finalmente, a los docentes acompañantes y orientadores que supervisaron cada paso de este proceso y cuya vasta experiencia fue instrumental

JURADO

Presidente	: Dra. Efigenia Celeste Valentín Santos
Secretario	: Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero
Vocal	: Mg. Carmen Paula Tello Jiménez

INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.1 Problemas específicos	3
1.3 Objetivo de la Investigación	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Justificación de la Investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica.....	5
1.5 Delimitación de la Investigación	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial	6
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	8
2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Estrés laboral.....	10
2.2.2. Desempeño profesional en los enfermeros	16
2.3. Formulación de Hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis General.....	19
2.3.2. Hipótesis Específicas	19
3. METODOLOGIA.....	21
3.1 Método de investigación.....	21

3.2 Enfoque de investigación	21
3.3 Tipo de investigación.....	21
3.4 Diseño de investigación	21
3.5 Población, muestra y muestreo	21
3.6. Operacionalización de variables	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.8. Plan de recolección de datos	27
3.9. Aspectos éticos.....	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	29
4.1. Cronograma de actividades.....	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	37
Anexo 2: Instrumentos	39
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	43

RESUMEN

El estrés laboral constituirá un problema relevante en los servicios de emergencia de hospitales públicos, debido a la sobrecarga asistencial, la presión emocional, la escasez de recursos y la exigencia de respuestas inmediatas. En este contexto, el personal de enfermería de un Hospital de Lima Este desarrollará sus funciones en un entorno de alta demanda, lo que afectará su bienestar ocupacional y su desempeño profesional. Por ello, el estudio abordará una problemática vigente para la gestión del talento humano y para la calidad del cuidado en salud. El objetivo general será “Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026”. La investigación se desarrollará con enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, tipo correlacional y diseño no experimental, transversal. La muestra estará conformada por 130 enfermeros. Se aplicarán dos cuestionarios estructurados de Machacuay y Vera. El instrumento de estrés laboral incluirá 34 ítems y el de desempeño profesional 28 ítems, ambos con escala tipo Likert. La validez de contenido se sustentará en juicio de expertos, con 90% de aceptación en ambos instrumentos. La confiabilidad interna se garantizará mediante alfa de Cronbach de 0,890 para estrés laboral y 0,865 para desempeño profesional, valores que evidenciarán consistencia interna adecuada. Asimismo, se contemplarán criterios de rigor científico vinculados con validez, confiabilidad, estandarización en la recolección y análisis estadístico descriptivo e inferencial de los datos.

Palabras claves: Estrés laboral, Desempeño profesional, Enfermería, Servicio de emergencia, Hospitales públicos.

ABSTRACT

Work-related stress will be a significant problem in public hospital emergency departments due to excessive workload, emotional pressure, resource scarcity, and the demand for immediate responses. In this context, nursing staff at a hospital in East Lima will perform their duties in a high-demand environment, which will affect their occupational well-being and professional performance. Therefore, this study will address a current issue for human resource management and the quality of healthcare. The overall objective is to "Determine the relationship between work-related stress and professional performance in nurses in the emergency department of a hospital in East Lima, 2026." The research will be conducted using a quantitative approach, a hypothetical-deductive method, a correlational type, and a non-experimental, cross-sectional design. The sample will consist of 130 nurses. Two structured questionnaires by Machacuay and Vera will be administered. The work-related stress instrument will include 34 items, and the professional performance instrument will include 28 items, both using a Likert-type scale. Content validity will be established through expert judgment, with a 90% acceptance rate for both instruments. Internal reliability will be ensured using Cronbach's alpha of 0.890 for job stress and 0.865 for professional performance, values that demonstrate adequate internal consistency. Furthermore, criteria of scientific rigor will be considered, related to validity, reliability, standardization in data collection, and descriptive and inferential statistical analysis.

Keywords: Work stress, Professional performance, Nursing, Emergency service, Public hospitals.

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

Mundialmente, el estrés laboral (EL) ha sido identificado como un desafío en expansión en el campo de la salud pública. Organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Ministerio de Salud (MINSA) lo reconocen como una reacción física y emocional negativa que surge cuando las demandas laborales superan la capacidad del trabajador para gestionarlas (1). En el sector salud, este fenómeno adquiere una gravedad particular debido a la naturaleza exigente e intensa del trabajo asistencial (2).

En este contexto específico, los servicios de emergencia representan un entorno especialmente estresante para las enfermeras, quienes enfrentan presión constante, falta de recursos, alto volumen de pacientes y jornadas prolongadas (3). Estos factores afectan la capacidad para tomar decisiones rápidas y efectivas, lo que es crucial en situaciones críticas. Según el MINSA, estas condiciones de trabajo no solo deterioran el bienestar del personal de enfermería, sino que también impactan directamente en su desempeño profesional (DP), elevando el riesgo de errores clínicos y reduciendo la calidad del cuidado (4).

Además, la carga emocional derivada del contacto con pacientes en estado crítico, la ausencia de mecanismos institucionales para el manejo del estrés, y la exposición sostenida a escenarios de alta tensión pueden desencadenar trastornos de salud a largo plazo, como insomnio, ansiedad, fatiga crónica y burnout (5).

Como consecuencia directa de estas condiciones, el rendimiento profesional se ve comprometido. Este no se limita únicamente a habilidades técnicas, sino también incluye competencias como la comunicación efectiva, la empatía y la gestión de recursos (6). El personal bajo altos niveles de estrés es más propenso a cometer errores, deteriorar sus

relaciones laborales y disminuir su eficiencia global (7). Asimismo, el estrés no gestionado puede provocar insatisfacción, rotación frecuente del personal y afectación en la estabilidad de los equipos asistenciales (8).

Por otro lado, la falta de espacios para el crecimiento laboral, la escasa capacitación permanente y la ausencia de soporte emocional dentro del ámbito de trabajo generan una percepción desfavorable del clima organizacional (9). Esto puede desembocar en un estancamiento de habilidades y una motivación laboral más baja, lo que a la vez afecta la asistencia brindada al usuario (10).

De igual manera, un manejo ineficiente del estrés laboral genera consecuencias dentro de la organización. Altos niveles de rotación, ausentismo y desmotivación afectan la cohesión del equipo de salud, generando un ambiente disfuncional que puede perpetuar un ciclo de deterioro institucional; esta situación conlleva también altos costos económicos por reemplazo y capacitación del personal, además de desalentar el ingreso de nuevos profesionales al área de emergencias (11).

A pesar de la evidencia empírica sobre el impacto del estrés en el entorno hospitalario, aún persiste una limitada comprensión sobre cómo este fenómeno afecta particularmente el rendimiento laboral del equipo de enfermería en prestaciones con gran demanda, como los de urgencias. Esta problemática cobra mayor importancia si se considera que el estrés no solamente tiene un impacto en la salud corporal y psicológica del especialista, sino que también puede poner en riesgo la excelencia y eficacia de la atención brindada a los pacientes. Según Molina (12) el estrés laboral en unidades críticas genera alteraciones conductuales, disminución del rendimiento y aumento del riesgo de errores, elementos que repercuten directamente en la calidad del servicio. Ante la ausencia de estudios locales actualizados en un hospital de Lima Este, surge la necesidad de investigar esta relación, con el fin de generar

evidencia que permita orientar intervenciones efectivas y sostenibles en la gestión del recurso humano en salud.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026?

1.2.1 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión factores ambientales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia?

¿Cuál es la relación entre la dimensión factores organizacionales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia?

¿Cuál es la relación entre la dimensión factores individuales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia?

1.3 Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del servicio de emergencia.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación entre la dimensión factores ambientales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.

Identificar cómo se relacionan los factores organizacionales del estrés laboral con el desempeño profesional de los enfermeros del servicio de emergencia.

Identificar cómo se vinculan los factores individuales del estrés laboral con el desempeño profesional de los enfermeros del servicio de emergencia.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

El estudio se basa en doctrinas de enfermería que ayudan a entender el impacto que tiene la actuación profesional del equipo de enfermería, especialmente en contextos clínicos demandantes como las unidades de urgencia.

Primero se toma en cuenta el enfoque del Déficit de Autocuidado de Orem, que establece que las personas tienen un deber y capacidad de cuidar de sí mismos para mantener su salud y funcionalidad. No obstante, cuando los factores del entorno laboral superan dicha capacidad como ocurre con la sobrecarga asistencial, el agotamiento físico o la presión emocional se genera un déficit de autocuidado que afecta la salud del profesional y su rendimiento laboral.

La teoría de adaptación de Callista Roy, que describe cómo los individuos reaccionan, también está incluida a los cambios del entorno interno y externo por medio de estrategias de adaptación o afrontamiento. En este marco, el estrés laboral constituye un estímulo negativo que, si no es adecuadamente enfrentado, compromete la adaptación del profesional, provocando desequilibrio emocional, disminución de la eficiencia y deterioro en la calidad del cuidado brindado.

Desde este enfoque, la presente investigación asume una mirada integral y humana, reconociendo al personal de enfermería como un agente de cuidado que también necesita ser cuidado. Evaluar el estrés desde estas teorías permitirá generar propuestas que promuevan el

bienestar emocional, fortalezcan su rol asistencial y mejoren sostenidamente la calidad del servicio.

1.4.2 Metodológica

Se utilizará un enfoque cuantitativo a través de la aplicación de cuestionarios estructurados y validados, con el propósito de evaluar de manera objetiva y organizada, la actuación especializada y los grados de estrés en el trabajo del equipo de enfermería. Este tipo de diseño posibilitará identificar relaciones estadísticas entre ambas variables, permitiendo analizar cómo el estrés incide en el rendimiento laboral según la percepción del propio profesional y su experiencia dentro del servicio de emergencia.

1.4.3 Práctica

Al comprender de manera más precisa cómo el estrés en el trabajo afecta la actuación del personal de enfermería en el ambiente hospitalario, se pueden implementar intervenciones y políticas específicas para mitigar el estrés y mejorar la calidad de vida laboral. Estas medidas podrían incluir programas de apoyo psicológico, redistribución de responsabilidades y mejoras en las condiciones de trabajo. Además, este estudio puede ofrecer información crucial para diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos a enfermeros, concentrándose en destrezas para manejar el estrés, tácticas de enfrentamiento y colaboración grupal.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Temporal

Se tiene la intención de realizarlo en el transcurso del mes de abril a junio de 2026.

1.5.2 Espacial

La investigación se llevará a cabo en el Servicio de Emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte. Ctra. Central ubicado en el KM 7.5, Ate 15491.

1.5.3 Población o unidad de análisis.

Profesionales de enfermería que laboran en el área de Emergencia de un Hospital de Lima Este.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Chuchuca y Flores (13) el 2020, en Ecuador, llevaron a cabo un estudio y su objetivo fue “determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal hospitalario”. Para ello, emplearon un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional, mediante un cuestionario aplicado a una muestra de 74 colaboradores. Sus hallazgos demostraron que el 95,37 % de los encuestados reportaron un desempeño profesional excelente, mientras que el 38 % presentó niveles de estrés laboral considerados bajos. Concluyeron en la población estudiada, predominó un alto nivel de desempeño profesional y bajos niveles de estrés laboral, sin evidencia de afectación importante del desempeño asociada a estrés elevado.

Cabezas (14), el 2023 en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de “analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en un hospital de segundo nivel en Riobamba”. Se empleó un diseño cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional transversal, aplicando encuestas a 25 profesionales. Se utilizaron dos instrumentos estructurados: uno para medir el estrés laboral y otro para evaluar el desempeño profesional. Los resultados mostraron una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y la eficacia profesional ($r = -0.560$), evidenciando que el 68 % del personal con altos niveles de estrés presentó disminución en productividad y trabajo en equipo. Concluyeron que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño profesional, de modo que a mayores niveles de estrés, menor eficacia en el desempeño.

Gómez et al. (15), el 2022 en Porto Alegre Brasil, desarrollaron una investigación con el objetivo de “analizar los niveles de estrés laboral en enfermeras del área de urgencias y su repercusión en aspectos clave del desempeño profesional, tales como la seguridad del paciente, la rotación de personal y la calidad del cuidado”. Se aplicó un diseño cuantitativo, no

experimental, descriptivo y transversal, mediante cuestionarios estructurados a una muestra representativa de 40 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el 72 % del personal con niveles elevados de estrés presentó ausencias frecuentes y disminución en la calidad del servicio, identificándose estrecha relación entre agotamiento emocional y deterioro del desempeño profesional ($r= 0.230$). Concluyeron que el estrés laboral se asocia con alteraciones en indicadores del desempeño profesional y que la sobrecarga laboral, la presión constante y la falta de apoyo institucional constituyeron los principales factores relacionados con su presencia.

Ibrahim et al. (16), el 2023 en Egipto, realizaron un estudio con el objetivo de “evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional entre enfermeras del Dikirnis General Hospital”. Se empleó un diseño descriptivo correlacional y se aplicaron cuestionarios sobre estrés laboral y listas de observación de desempeño a 128 enfermeras de unidades de emergencia, cuidados intensivos y quirófano. Los resultados mostraron que el 71,1 % percibió un nivel moderado de estrés laboral y el 56,8 % presentó desempeño profesional justo, mientras que dimensiones como medicación y signos vitales alcanzaron los niveles más altos de ejecución, y planificación y evaluación los más bajos. Concluyeron que no se encontró correlación significativa entre estrés laboral y desempeño profesional, indicando que otros factores podrían influir en la eficacia del personal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ancalle et al. (17), el 2023 en Huancayo, realizaron su estudio con el objeto de estudio “determinar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería”. Para ello, se aplicó un diseño cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y transversal, aplicando encuestas a 45 participantes. Los resultados mostraron que 57,8 % de los encuestados presentaron niveles altos de estrés, mientras que 60 %

reportaron un desempeño profesional muy bueno. El análisis estadístico ($p = 0,416$) reveló que no existe correlación significativa entre ambas variables. Concluyeron que no se halló relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería evaluado.

Borja y Salas (18), el 2022 en Áncash, realizaron una investigación con el propósito de “analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz”. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal y correlacional, aplicando encuestas a 36 profesionales de enfermería. La información se obtuvo mediante dos instrumentos validados: un cuestionario acerca del DP y una escala de estrés en el trabajo. Los hallazgos evidenciaron que el 75 % mostró niveles de estrés y el 69 % un alto desempeño profesional. Concluyeron que el análisis estadístico (sin valor p) no había una relación significativa entre ambas variables.

Chihuahua et al. (19), el 2023 en Huánuco tuvieron como objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022”. Se llevó a cabo un estudio descriptivo, correlacional, hipotético deductivo y no experimental con una selección de 35 enfermeras y enfermeros. Para medir el DP y el estrés en el trabajo, se utilizaron dos instrumentos. Los hallazgos evidenciaron, el 48,57% de los trabajadores en enfermería tuvieron un grado medio de estrés y el 45,71 % un rendimiento profesional estándar, halló una conexión inversa y relevante entre el estrés en el trabajo y el rendimiento. Un coeficiente de $-0,794$ fue revelado por la evaluación de relación de Spearman, lo que sugiere una elevada conexión negativa en relación con estas variables. Concluyeron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

Pérez y Gómez (20), el 2023 en Lima, realizaron una investigación con el propósito de “determinar la relación entre la carga laboral y el estrés en el personal de enfermería del área de emergencia”. La investigación utilizó un método cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, utilizando cuestionarios en una muestra compuesta por 70 trabajadores de enfermería. Un cuestionario para evaluar el estrés y una escala para evaluar la carga de trabajo, fueron los dos recursos validados usados en la recopilación de datos. Los hallazgos presentaron que las variables tienen una conexión positiva modesta, con un índice de Spearman (ρ) de 0,554 y un grado estadístico significativo ($p < 0,05$). Concluyeron que un mayor nivel de carga laboral se asocia con mayores niveles de estrés en el personal evaluado.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Se define como una respuesta de tensión a nivel afectivo, psicológico y físico que surge en el momento en que las demandas del ambiente laboral superan las capacidades, habilidades o recursos del trabajador para enfrentarlas de manera efectiva; este proceso no se limita a un malestar pasajero, sino que puede transformarse en una condición persistente que deteriora la salud del individuo, disminuye su motivación, su productividad y afecta la calidad de sus vínculos interpersonales (21). En el campo de la enfermería, donde las demandas cognitivas, emocionales y físicas son intensas, el estrés laboral cobra especial importancia, pues incide directamente en la seguridad del paciente y en la eficacia de la atención sanitaria. Factores ambientales: Se refieren a las condiciones físicas y materiales del lugar de trabajo que influyen en la comodidad, el desempeño y la seguridad del personal (22).

Ruido excesivo: El ruido excesivo constituye un factor ambiental crítico en los servicios de salud. Se define como la presencia constante de sonidos intensos o repetitivos que superan los niveles recomendados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), los cuales no

deberían sobrepasar los 55 decibeles en espacios laborales; en el contexto hospitalario, el ruido proviene de múltiples fuentes: alarmas de equipos biomédicos, ventiladores mecánicos, teléfonos, conversaciones simultáneas, movimiento de camillas y, en áreas críticas como emergencias y unidades de cuidados intensivos, el flujo ininterrumpido de pacientes y familiares (23).

Para el personal de enfermería, el ruido excesivo no solo genera irritabilidad, fatiga y dificultad para concentrarse, sino que también aumenta el riesgo de errores clínicos al dificultar la escucha de órdenes médicas, la comunicación entre colegas o la interpretación de sonidos vitales del paciente (por ejemplo, durante la auscultación o el monitoreo de signos); a nivel fisiológico, el ruido constante se asocia con taquicardia, elevación de la presión arterial y trastornos del sueño, lo que incrementa la vulnerabilidad al estrés crónico (24).

Condiciones físicas del lugar de trabajo: se refieren al conjunto de características materiales y ambientales del espacio donde se desarrollan las actividades asistenciales; incluyen elementos como la iluminación, ventilación, temperatura, ergonomía del mobiliario, limpieza y seguridad estructural. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que un entorno laboral saludable debe minimizar los riesgos físicos y facilitar el desempeño eficiente del trabajador (25).

En el ámbito hospitalario, estas condiciones cobran mayor relevancia porque el personal de enfermería realiza tareas que requieren precisión, rapidez y contacto constante con los pacientes. Una ventilación inadecuada puede aumentar el riesgo de contagios; temperaturas extremas generan incomodidad y fatiga; y un mobiliario poco ergonómico ocasiona dolores musculoesqueléticos debido a las largas horas de pie o la manipulación de pacientes (26).

Recursos e infraestructura: abarcan tanto los insumos materiales necesarios para la atención (medicamentos, guantes, material estéril, equipos biomédicos) como las instalaciones

físicas (salas de hospitalización, emergencias, quirófanos, áreas de descanso), ante esto la OMS establece que la disponibilidad adecuada de recursos es un requisito indispensable con el fin de asegurar la protección y la excelencia en la asistencia a los usuarios (27).

En el ejercicio de la enfermería, el escaso acceso a suministros como los insumos estériles, equipos en mal estado o ausencia de medicamentos esenciales obliga al personal a improvisar procedimientos, lo que eleva la tensión emocional y el riesgo de errores. Asimismo, una infraestructura deficiente, con salas hacinadas o deterioradas, genera incomodidad, sobrecarga de trabajo y sensación de frustración por no poder brindar un cuidado digno (28).

Factores organizacionales: Incluyen la gestión institucional, las políticas de trabajo y la forma en que se distribuyen las tareas dentro de los servicios de salud: Rotación de funciones y servicios: consiste en el traslado frecuente del personal de enfermería a distintas áreas hospitalarias (emergencias, UCI, hospitalización, consultorios externos), muchas veces sin el tiempo suficiente de adaptación ni la capacitación adecuada; aunque la rotación puede ser útil para equilibrar cargas de trabajo, cuando se realiza de manera improvisada o excesiva, genera inseguridad, ansiedad y disminuye la confianza del trabajador en su propio desempeño (29).

Gestión y jerarquía: se refiere al estilo de liderazgo, la estructura de mando y las decisiones administrativas que regulan el trabajo del personal de salud. Un sistema jerárquico rígido, con comunicación deficiente y estilos autoritarios, genera conflictos laborales, baja motivación y pérdida de confianza en la organización (30).

Sobrecarga laboral: ocurre cuando el número de pacientes asignados a un enfermero o las tareas administrativas superan su capacidad real de atención. Este fenómeno es frecuente en hospitales con déficit de personal y alta demanda asistencial. El exceso de horas de trabajo y los turnos prolongados deterioran la capacidad física, mental y emocional del personal (31).

Factores individuales: Son las características propias del trabajador que determinan cómo percibe y maneja las presiones del entorno (32).

Preparación profesional: La preparación profesional hace referencia al nivel de formación académica, capacitación continua y actualización científica que posee el personal de enfermería para desempeñar sus funciones. Según la OPS, la formación adecuada es un elemento clave para garantizar un servicio seguro y de calidad; cuando un enfermero no cuenta con los conocimientos suficientes o carece de entrenamiento en áreas críticas, experimenta inseguridad, ansiedad y temor a cometer errores, lo que incrementa la vulnerabilidad al estrés laboral (33).

Inteligencia del trabajador: se entiende como la capacidad de procesar información, analizar problemas, tomar decisiones y adaptarse a entornos cambiantes. En el campo de la enfermería, esta habilidad se traduce en la rapidez para identificar signos de alarma, priorizar pacientes y responder eficazmente en situaciones de urgencia. Diversos modelos de la psicología organizacional señalan que la inteligencia, tanto cognitiva como emocional, es esencial para la resolución de problemas bajo presión (34).

Habilidades de afrontamiento: corresponden a los recursos psicológicos y conductuales que utiliza el trabajador para manejar situaciones estresantes. Lazarus y Folkman (35) definen el afrontamiento como “los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes para manejar demandas externas o internas que exceden los recursos de la persona”. En enfermería, estas habilidades incluyen el autocontrol, la empatía, la resiliencia y la capacidad de mantener la calma ante la presión asistencial.

Capacidad de trabajo en equipo: hace referencia a la capacidad del profesional de enfermería para colaborar de manera eficaz con sus compañeros, médicos y demás miembros del equipo de salud, Con el propósito de proporcionar una asistencia al usuario de

forma holística y organizada; en este contexto la OMS considera la cooperación interdisciplinaria como un pilar fundamental de la calidad asistencial (36).

En el contexto hospitalario, el estrés laboral en enfermería se intensifica en áreas críticas como los servicios de emergencia, donde las decisiones deben tomarse en cuestión de segundos y cualquier error puede tener consecuencias graves; en estos entornos, la combinación de alta presión asistencial, exigencias emocionales y limitaciones de recursos constituye un caldo de cultivo para el desgaste profesional (37). La pandemia de COVID-19 visibilizó aún más esta problemática: jornadas extendidas, miedo constante al contagio, pérdida de compañeros y presión institucional hicieron que los niveles de estrés alcanzaran cifras históricas; esto llevó a que múltiples investigaciones documentaran no solo sus consecuencias físicas como insomnio, fatiga o dolores musculares, sino también sus efectos psicológicos, tales como ansiedad, irritabilidad, desmotivación y agotamiento emocional (38).

Las bases teóricas que respaldan el estudio de esta variable permiten comprender mejor el fenómeno. La teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem plantea que cuando un individuo enfrenta exigencias superiores a sus recursos y no dispone de las condiciones necesarias para reponer sus energías físicas y emocionales, se genera un desequilibrio que afecta su capacidad de cuidarse a sí mismo; en enfermería, este déficit se traduce en descuidos en la alimentación, falta de descanso adecuado, abandono de actividades recreativas y, finalmente, deterioro de la productividad laboral (39).

Por otra parte, el enfoque de ajuste de Callista Roy considera que la persona constituye un sistema abierto el cual mantiene una interacción continua con su ambiente. Según esta perspectiva, el profesional de la salud se adapta a los estímulos externos mediante respuestas fisiológicas y emocionales; sin embargo, cuando las demandas sobrepasan su capacidad

adaptativa, la respuesta se torna ineficaz, generando estrés laboral persistente y deterioro de la salud (40).

Autores contemporáneos han aportado definiciones y enfoques actualizados sobre el estrés laboral. Leka et al. (41), en un documento respaldado por la OMS y la OIT, lo caracterizan como una reacción negativa que surge del desbalance entre las demandas laborales y los medios disponibles, haciendo énfasis en que no solo las cargas físicas, sino también los factores organizacionales y psicosociales determinan su aparición. Muñoz (42) refuerzan esta idea al identificar que en enfermería los factores ambientales, organizacionales e individuales tienen un peso determinante, especialmente en áreas de alta exigencia, como las unidades de emergencia, donde la presión emocional y asistencial es constante.

Para evaluar el estrés laboral en enfermería, uno de los instrumentos más utilizados es la Nursing Stress Scale (NSS), realizada por Anderson y Gray. Este análisis se encarga de medir con qué regularidad los enfermeros enfrentan situaciones generadoras de estrés, considerando tres dimensiones fundamentales: factores ambientales, organizacionales e individuales; la utilidad de este instrumento radica en que permite identificar las fuentes específicas de tensión y orientar la implementación de estrategias de intervención, como mejoras en la infraestructura, reorganización de turnos o programas de apoyo psicológico (43).

En resumen, el estrés laboral que afecta al personal de enfermería es un proceso complejo derivado de la combinación de factores externos e internos; este estado tiene un impacto no únicamente en la salud del especialista, sino que además en el rendimiento y la excelencia de la atención que se les brinda a los usuarios; comprenderlo desde un enfoque teórico, histórico y práctico resulta esencial para diseñar estrategias que favorezcan entornos laborales saludables, mejoren la capacidad de adaptación del personal y promuevan un ejercicio profesional seguro, eficiente y humanizado (44).

2.2.2. Desempeño profesional en los enfermeros

El desempeño profesional en enfermería se entiende como el conjunto de capacidades, competencias y actitudes que posibilitan al personal de enfermería cumplir sus funciones laborales de forma eficiente, ética y con satisfacción; este concepto trasciende la mera ejecución técnica de los procedimientos, ya que incluye la calidad del cuidado ofrecido, la habilidad para trabajar en equipo, el compromiso con la mejora continua y la adhesión a los valores éticos de la profesión; de esta manera, el desempeño profesional refleja tanto el dominio clínico como la madurez personal y profesional necesaria para atender las demandas de los pacientes y de la institución de salud (45).

Desempeño profesional: es el conjunto de acciones, conductas y resultados que un trabajador ejecuta en el cumplimiento de sus funciones, en relación con las exigencias del cargo y los objetivos de la organización. Implica no solo la ejecución técnica de las tareas, sino también la motivación, la responsabilidad, la interacción con el equipo y el desarrollo continuo de competencias; en enfermería, el desempeño profesional adquiere un valor crítico porque está directamente relacionado con la calidad del cuidado, la eficacia de las prestaciones sanitarias y la protección del usuario. Un buen desempeño refleja compromiso, responsabilidad, actualización de conocimientos y capacidad de trabajar en equipo, lo que asegura una atención integral, humanizada y efectiva (46).

Motivación: es entendida como la fuerza interna que dirige, sostiene y regula la conducta del trabajador hacia el logro de metas profesionales y organizacionales. En enfermería, la motivación no solo depende de factores económicos, sino también del reconocimiento institucional, el clima laboral y la satisfacción personal por brindar cuidado; según Herzberg, la motivación se construye a partir de factores intrínsecos como el logro, la responsabilidad y la superación personal; en este sentido un enfermero motivado busca activamente la mejora de su práctica, mantiene un trato humanizado con el paciente y afronta

con mayor resiliencia las exigencias del entorno hospitalario. Por el contrario, la falta de motivación genera apatía, baja productividad, ausentismo y menor calidad en el cuidado (47).

Responsabilidad profesional: en enfermería implica la capacidad de cumplir con las funciones asistenciales, administrativas y éticas de manera oportuna, eficiente y conforme a los protocolos establecidos; no se limita al cumplimiento de tareas, sino que incluye la toma de decisiones conscientes y el respeto a los principios bioéticos del cuidado (48). El cumplimiento de objetivos, la organización del tiempo y la puntualidad son manifestaciones concretas de la responsabilidad; un nivel alto de responsabilidad asegura la continuidad de los cuidados, reduce riesgos en la atención y genera confianza en los pacientes y la institución. Su ausencia, en cambio, se traduce en omisiones, retrasos y errores clínicos que afectan la seguridad del paciente (49).

Liderazgo y trabajo en equipo: el contexto de la enfermería se entiende como la capacidad del profesional para inspirar e influir de manera positiva en sus compañeros con el propósito de alcanzar objetivos comunes, fomentando la colaboración y la resolución eficaz de conflictos; por su parte, el trabajo en equipo se refiere a la articulación y coordinación de tareas entre enfermeros, médicos y demás integrantes del personal de salud, orientada a asegurar una atención integral y de calidad al paciente (50). La literatura en gestión del cuidado resalta que el liderazgo efectivo mejora el clima organizacional, aumenta la cohesión del grupo y potencia la calidad del servicio. En entornos hospitalarios de alta exigencia, el trabajo en equipo permite distribuir cargas, optimizar recursos y disminuir el impacto del estrés; la ausencia de estas competencias provoca conflictos interpersonales, duplicación de funciones y fallas en la atención (51).

Formación y desarrollo personal Comprende procesos de capacitación continua, actualización científica y perfeccionamiento profesional que fortalecen las competencias del

enfermero. Según la OPS, la educación permanente es un pilar de la calidad en los sistemas de salud, ya que asegura que los trabajadores puedan responder a los cambios en la práctica clínica y a las nuevas demandas epidemiológicas (52). Un personal de enfermería con formación constante adquiere mayor confianza, seguridad y eficacia en sus intervenciones, además de estar preparado para innovar y adaptarse a situaciones críticas. La ausencia de desarrollo profesional genera estancamiento, inseguridad en la práctica clínica y menor competitividad laboral (53).

El desempeño profesional en enfermería es un constructo multidimensional que abarca motivación, responsabilidad, liderazgo/trabajo en equipo y formación continua; su adecuado desarrollo garantiza una atención integral, eficiente y segura, mientras que su deterioro afecta tanto la satisfacción del trabajador como la calidad del cuidado brindado (54). El desempeño profesional también requiere un enfoque centrado en el paciente, basado en la empatía y la comprensión de sus necesidades físicas y emocionales; este enfoque garantiza que el cuidado sea personalizado, digno y respetuoso, contribuyendo a la satisfacción tanto del paciente como del propio profesional; además, el trabajo colaborativo es indispensable, dado que el ejercicio de la enfermería se desarrolla en un entorno multidisciplinario donde la coordinación, el respeto mutuo y la sinergia con otros profesionales de la salud resultan esenciales para optimizar los resultados (55).

Teoría de Enfermería

La variable "estrés laboral" encuentra sustento teórico en el enfoque de Adaptación de Roy, que considera a las personas como un esquema biopsicosocial que reacciona a distintos factores a través de procesos para enfrentar situaciones; desde esta perspectiva, el profesional de enfermería es un individuo que se adapta continuamente a las demandas cambiantes del entorno hospitalario. Cuando dichas demandas como turnos prolongados, sobrecarga de

pacientes, presión emocional o escasez de recursos superan la capacidad de respuesta adaptativa, se genera una respuesta ineficaz que puede manifestarse como estrés laboral crónico (56).

La condición física y afectiva del usuario no es la única que se ve afectada por esta condición de desequilibrio; su rendimiento clínico y la excelencia de los cuidados que proporciona también se ven comprometidos; Roy señala que el objetivo del cuidado de enfermería es promover respuestas adaptativas frente a estos estímulos, y en este contexto, resulta esencial identificar factores estresores en el entorno laboral para desarrollar estrategias que fortalezcan la adaptación positiva; de este modo, el modelo permite comprender cómo el entorno organizacional influye directamente en el bienestar del personal y, por tanto, en su capacidad para responder de forma efectiva a las exigencias del servicio (57).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores ambientales y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores organizacionales y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores individuales y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

Es el hipotético-deductivo, que comienza con la formulación de una hipótesis de investigación y luego procede a evaluar los resultados en función de las variables estudiadas (58).

3.2 Enfoque de investigación

Es cuantitativo, debido a que permite conseguir conclusiones mediante procedimientos numéricos que fortalecen la validez de los hallazgos (59).

3.3 Tipo de investigación

Es correlacional, porque permite el progreso del conocimiento a través de la conexión entre las variables primordiales (60).

3.4 Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental y de corte transversal, porque la variable será observada sin intervención. Es un diseño descriptivo, ya que se empleará un análisis estadístico para procesar la información recopilada, y transversal porque la evaluación se realizará en un periodo corto durante la investigación (61).

3.5 Población, muestra y muestreo

La muestra estará constituida por 130 enfermeros y enfermeras que laboran en el equipo de emergencias.

El muestreo será por conveniencia, debido a que se empleará la totalidad de la población estudiada y el método del muestreo se basa en la no probabilidad.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboran en el servicio de emergencia
- Enfermeros que laboren más de 1 año en el hospital
- Enfermeros que hayan firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Enfermeros que se encuentren de vacaciones
- Que no estén dispuestos de participar en el estudio

3.6. Operacionalización de variables

Variable 1: ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Conjunto de síntomas tanto físico, psicológico y social, en la cual se presenta situaciones estresantes ante las exigencias laborales profesionales (62).	Conjunto de síntomas que presentan los enfermeros a nivel físico, psicológico y social, debido a situaciones estresantes ante las exigencias laborales profesionales que serán medidos por la escala de estrés en enfermeros, se medirá con niveles de estrés bajo, medio y alta (63).	Factores ambientales	Personal sanitario Rotación periódica de tareas y prestaciones ofrecidos Formación especializada	Ordinal	Baja Puntuación 0–24
		Factores organizacionales	Habilidades del empleado Gestión y orden jerárquico en la organización		Media Puntuación 25–48 Alta Puntuación 49–72

**Factores
individuales**

Capacidades del
empleado

Habilidad para trabajar
en equipo

Variable 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Es toda acción o actividades ejecutadas por todo trabajador para cumplir las exigencias de acuerdo con su cargo correspondiente (64)	Es toda acción o actividad ejecutadas por todo enfermero para cumplir las exigencias de acuerdo con su cargo correspondiente, que será medido a través del cuestionario de desempeño laboral, mide en niveles de desempeño bajo, medio y alta (65).	Motivación	Participación y mejora personal	ordinal	Baja Puntuación 0-27
		Responsabilidad	Contenido del personal		Media Puntuación 28-56
			Alcance de metas		
			Estructura		
Liderazgo y trabajo en equipo	Puntualidad.	Alta Puntuación 57-84			
			Solución de conflictos		

Mejora de competencias

Formación y Formación continua
desarrollo personal

Cumplimiento de objetivos

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleará la prueba tipo encuesta por medio de dos cuestionarios estructurados, esto posibilitará evaluar los niveles de las variables del equipo de especialistas en enfermería sobre el estrés y desempeño de las enfermeras.

Descripción de instrumentos

El instrumento de la variable estrés será tomado de Machacuay y Vera (66) y corresponde a un Cuestionario de Estrés Laboral dirigido al personal de enfermería y diseñado para medir, de forma cuantitativa, la frecuencia con la que distintas situaciones del trabajo generan tensión en el ejercicio profesional. Inicia con datos básicos de identificación, como edad y género, y luego presenta una escala de respuesta tipo Likert de cuatro opciones, donde 0 equivale a nunca, 1 a alguna vez, 2 a frecuentemente y 3 a muy frecuente. El contenido reúne 34 enunciados, en conjunto, el cuestionario ofrece una visión ordenada y concreta de los principales factores que elevan el estrés ocupacional en enfermería dentro de contextos de atención exigentes.

Para medir la segunda variable, Se hará uso del Cuestionario de Desempeño Laboral creado por Machacuay y Vera (66). El cuestionario consta de 28 ítems que se dividen en cuatro dimensiones: Motivación (7 ítems), responsabilidad (8 ítems), liderazgo y trabajo en equipo (8 ítems) y formación y desarrollo profesional (5 ítems). Los participantes responderán utilizando una escala de Likert donde "0 = nunca", "1 = a veces", "2 = frecuentemente" y "3 = siempre". La puntuación total se clasifica en tres categorías: "desempeño laboral bajo" (0-27 p), "desempeño laboral medio" (28-56 p) y "desempeño laboral alto" (57-84 p).

Validación

La validación del instrumento de estrés se llevó a cabo por medio de un juicio de especialistas, obteniendo un 90% de aceptación en el cuestionario, lo que indica una buena validez (66).

Respecto a la validez del instrumento de desempeño, también se recurrió al juicio de cinco expertos quienes concluyen que el instrumento obtuvo 90%, por lo que lo clasifica como muy bueno (66).

Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de estrés laboral, realizaron una prueba piloto con 18 enfermeros y aplicaron el procedimiento de Cronbach, con una puntuación de 0.890, lo que señala una confiabilidad óptima (66).

Instrumento 2

Para la confiabilidad del instrumento de desempeño se realizaron una prueba piloto con 18 enfermeros y aplicaron el procedimiento de Cronbach, con una puntuación de 0.865, lo que señala una confiabilidad óptima (66)

3.8. Plan de recolección de datos

La fase de trabajo de campo se desarrollará mediante la coordinación con la jefatura del hospital y la supervisora del área de emergencia. Asimismo, se enviará una misiva de presentación, la cual será remitida por la Universidad Norbert Wiener, para pedir el permiso requerido para llevar a cabo las encuestas. Después, se creará una plataforma de datos donde se examinará los datos recogidos tanto de manera descriptiva como inferencial, generando tablas y gráficos que muestren los hallazgos.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: En este estudio, Se ejecutará de manera estricta este principio, asegurando que cada participante tenga pleno control sobre sus decisiones y libertades. Se les proporcionará una información detallada sobre el estudio y para asegurar su implicación apropiada en el estudio, se le pedirá su acuerdo informado.

Beneficencia: Los beneficios susceptibles del estudio se comunicarán indirectamente a cada uno de los involucrados. Al examinar el desempeño en el trabajo y el del trabajo de las enfermeras, será posible determinar la urgencia de crear abordajes más efectivos para promover la salud ocupacional y aplicar acciones orientadas a disminuir el estrés en el entorno laboral.

No maleficencia: Cada enfermero será informado en que su involucramiento en esta investigación no supondrá ninguna amenaza que podría perjudicar su seguridad o el de los otros participantes.

Principio de justicia: Todos los enfermeros que formen parte del estudio serán tratados con total respeto y equidad, sin discriminación ni preferencia hacia ningún participante.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	EN E	FEB R	MA R	ABR	MA Y	JUN	JUL	AGO
Busqueda de la realidad problematica								
Identificaciòn de las fuentes bibliograficas								
Situacion problematica y marco teorico								
Importancia y justificacion de la investigacion								
Planteamiento de problemas y objetivos								
Enfoque y diseño de investigacion								
Poblacion, muestra y muestreo								
Tecnicas e instrumentos de recolecciòn de datos								
Aspectos bioeticos								
Metodos de analisis de informacion								
Aspectos administrativos del estudio								
Elaboracion de los anexos								
La validaciòn del estudio								
Implementaciòn del estudio de campo								
Defenza del estudio.								

LEYENDA:



EJECUTADO



POR EJECUTAR

4.2.Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	hoja	150	2.00	300.00
	internet	horas	250	2.00	500.00
	Encuadernaciòn	Unidad	06	35.00	210.00
	Viatico	Unidad	10	20.00	200.00
	movilidad	Unidad	50	10.00	500.00
	Subtotal				
Recursos materiales	Papel bond	Millar	1	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	10	2.00	20.00
	Archivadores	Docena	5	20.00	100.00
	Memorias USB	Unidad	1	100.00	100.00
	Corrector	Unidad	2	3.00	6.00
	Folder	Unidad	6	5	30.00
	Subtotal				
N^a	ITEMS				COSTO (S/)
1	SERVICIOS				1710.00
2	RECURSOS MATERIALES				356.00
TOTAL					2066.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. *Investig e Innovación Rev Científica Enfermería* [Internet]. 2023;3(3):7–18. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829/2051>
2. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2019;65(256):177–85. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
3. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Rev Cuid y Salud Pública* [Internet]. 2021;1(2):46–53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
4. Ramírezn E, Godos G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *Reciamuc* [Internet]. 2022;6(1):2–14. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767/1150>
5. Montenegro D, Troya D, Ramírez G. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *Rev Inv Neg* [Internet]. 2023;16(28). Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v16n28/2521-2737-riyn-16-28-50.pdf>
6. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2022;6(4):3365–84. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2840/4028>
7. Rodríguez Z, Ferrer J, De La Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. *Rev MEDISAN* [Internet]. 2022;25(6):1–15. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192022000500008
8. Lauracio C, 8. Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev Innova Educ* [Internet]. 2020;2(4):543–554. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
9. Reyes A. Estrés laboral en enfermeras UCI. *Rev Multidiscip Perspect Investig* [Internet]. 2022;2(2):32–7. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5034319006/html/>
10. Brown K. Estrés Laboral en el personal de Enfermería. *Rev Salut* [Internet]. 2021;1(1):73–99. Disponible en: <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/599/1217>

11. Carballo B, Sánchez M. El manejo del estrés Laboral en la planta de Hospitalización de pacientes Covid-19. ENE Rev Enferm [Internet]. 2021;15(1):1–15. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v15n1/1988-348X-ene-15-01-0748.pdf>
12. Matta D, Matta L. Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. Rev Científica Ágora [Internet]. 2022;9(1):45–51. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210/166>
13. Chuchuca J, Mora A. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio-Noviembre 2020 [Internet]. Universidad Politécnica Salesiana; 2020. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
14. Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un Hospital de segundo nivel [Internet]. Universidad Nacional de Chimborazo; 2023. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
15. Gómez-Torres D, et al. Factors associated with nursing work climate deterioration during shift handover. Rev Gaúcha Enferm. 2025; 46:e20240345. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2025.20240271.en>
16. Ibrahim MM, Zakaria AM, Abdel-Ghani AM. Work related stress and job performance among staff nurses. Mansoura Nursing Journal. 2023;10(2):149-160. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/374114294_Work_Related_Stress_and_Job_Performance_among_Staff_Nurses_Introduction
17. Ancalle M, Pariona E, Simeon A. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrion, [Internet]. Universidad Nacional de Callao; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/8511>
18. Borja K, Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022 [Internet]. 2022. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_828c70a570b59c7716d45fdb48925079
19. Chihuahua M, Daga N, Parraga S. Estrés laboral y desempeño del personal de salud en el servicio de emergencia Hospital Pichinaki 2022 [Internet]. Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/03379ffd-b03e-4841-8554-560e2bbd1361>
20. Beltrán M. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. Lat Am Transversal. 2023;1(1): e948. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/items/efbb86c6-aba4-4392-806c-ec3c1c5c3d38>
21. Cuevas M, García T. Three Psychological Perspectives of Job Stress. Trab y Soc [Internet]. 2012;19(1):87–102. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n19/n19a05.pdf>

22. Olivares V. Comprendiendo el Burnout. Cienc y Trab [Internet]. 2017;58(1):59–63. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
23. Carrillo Esper Raúl, Carrillo Córdova Dulce María, Carrillo Córdova Luis Daniel, Carrillo Córdova Jorge Raúl. Ruido en la Unidad de Cuidados Intensivos. Med Crít. 2017;31(6):339-45. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-89092017000600339
24. Miquel Capó I. Ruido en UCI: intervenciones enfermeras. Rev Asdec. 2025;(17):1-10. Disponible en: <https://cursosfnn.com/blogcursosfnn/revistas/revista-asdec-no-17/ruido-en-uci-intervenciones-enfermeras/>
25. Alvarado Cepeda F. Condiciones trabajo manifestaciones clínicas ocupacionales personal enfermería Perú. Lima: UPCH; 2020. Tesis [Internet]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6510/Condiciones_AlvaradoCepeda_Fatima.pdf
26. Herrera Jiménez M. Riesgos ergonómicos profesionales enfermería Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa Lima Perú. Lima: UPCH; 2021. Tesis [Internet]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3870/Riesgos_HerreraJimenez_Maria.pdf
27. MINSA. NTS 110 Infraestructura y equipamiento establecimientos salud segundo nivel atención. Lima: MINSA; 2022. Norma técnica [Internet]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2022/NTS%20110%20INFRAESTRUCTURA%20Y%20EQUIPAMIENTO%20SNA.pdf>
28. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas gestión establecimientos salud Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2020;37(4): e2146. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/>
29. Bautista-Rodríguez LM, Diosa-Rodríguez MP, Gil-Marlés J, Méndez-Hernández RE, Cruz-Suárez EL, Blanco-Grimaldo SJ. Percepción personal enfermería rotación servicios cuidados intensivos. Enferm Glob. 2012;11(1):165-77. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5243979.pdf>
30. Aguayo-Loyola T. Estilo liderazgo profesionales enfermería unidades cuidados intensivos. Sanit Cienc Tecnol. 2023; 3:139-46. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2023000300139
31. Del Valle Solórzano KS. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Rev San Gregorio. 2021;1(47):165-179. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
32. Sánchez Medina J. Factores psicosociales trabajo estrés laboral enfermería Perú. Lima: UPCH; 2023. Tesis [Internet]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16447/Factores_SanchezMedina_Jackelyne.pdf

33. Graneros Tairo J. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de enfermería. Lima: UPCH; 2020. Tesis [Internet]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf
34. Olivera Díaz K. Inteligencia emocional práctica cuidado enfermero áreas críticas. Lima: UPCH; 2023. Tesis [Internet]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15569/Inteligencia_OliveraDiaz_Katia.pdf
35. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company; 1984. p.141.
36. OPS/OMS. Equipos interprofesionales salud. Washington: PAHO; 2025 [citado 20 Mar 2026]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/equipos-interprofesionales-salud>
37. Obando Zegarra R, Mezones-Holguín E, Monge-Bonilla C, Calsin-Casazona J, Benites-Zapata HA. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros emergencia COVID-19 Perú. *Enferm Glob*. 2020;19(3):469-82. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008
38. Kaqui Quiñonez FJ. Riesgo de COVID-19 y estrés laboral en personal de enfermería del Servicio de Emergencia. *Gac Cient Hampikuna*. 2025;1(1):1-7. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gch/article/download/2608/2196>
39. Orem DE. Nursing: concepts of practice. 6th ed. St. Louis: Mosby-Year Book; 1995.
40. Roy C. The Roy adaptation model. 3rd ed. Upper Saddle River: Pearson; 200
41. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Ginebra: OMS/OIT; 2004. Serie Protección Salud Trabajadores n° 3 [Internet]. Disponible en: <https://iris.who.int/items/9da0d2c9-a31b-4fa7-936d-d76eb0c3b7b7>
42. Muñoz Rivas FV. Estrés laboral mensajería Ecuador. Quito: UIDE; 2019. Tesis [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4093/1/T-UIDE-2308.pdf>
43. Gray-Toft PA, Anderson JG. The nursing stress scale: development of an instrument. *J Behav Assess*. 1981;3(2):111-20. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348>
44. Barbosa Torres C, Guerrero Molina M, Guerrero Barona EJ, Moreno Manso JM. Efectos de la COVID-19 sobre la salud en profesionales de enfermería durante el primer confinamiento en España. *Rev. cuba. enferm.* [Internet]. 29 de diciembre de 2021 [citado 27 de marzo de 2026];37(1). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4584>

45. Tocancipá Alvarino MC, Martínez Delgado L. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería. *Cult Cuid.* 2025;(70):277-290. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9983757>
46. Mejías Sánchez Y, Borges Oquendo L de la C. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Rev Hum Med [Internet]*. 2021 Apr;21(1):224-238. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es
47. Rodas Guerrero C. Clima organizacional y satisfacción con el trabajo en personal de enfermería, una revisión sistemática. *Cienc Lat.* 2025;9(4):7130-45. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/19308/27645/>
48. Flores Sandi G. Responsabilidad profesional en enfermería. La perspectiva del uso de los registros en enfermería, desde el punto de vista forense. *Med Leg Costa Rica.* 2003;20(1):57-65. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152003000100011
49. Arriaga Escobedo RM. La responsabilidad del profesional de la enfermería. En: *Responsabilidad patrimonial del Estado [Internet]*. México: UNAM; [fecha desconocida] [citado 20 Mar 2026]. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4733/11.pdf>
50. García Garofalo TB, García Garófalo CC, Lombeyda Tabares JP, Paz Sánchez CE. Rol del liderazgo en enfermería para mejorar la calidad de cuidados en cuidados intensivos: revisión sistemática. *Rev Latinoam Estud Gerenc.* 2025. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10184972.pdf>
51. Escobar Baldeón CA, Torres Jara AC. Inteligencia emocional en el liderazgo y el trabajo en equipo de enfermería para la atención y seguridad del paciente. *Pol Con.* 2025;10(3):2059-2081. Disponible en: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9174>
52. OPS. OPS impulsa la educación permanente en salud en México a través del Campus Virtual de Salud Pública [Internet]. Washington, DC: OPS; 2025 Oct 28 [citado 20 Mar 2026]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/28-10-2025-ops-impulsa-educacion-permanente-salud-mexico-traves-campus-virtual-salud>
53. Santiago Wendy. Rol del profesional de enfermería en la educación permanente. Repositorio URL; 2023. Disponible en: <https://biblior.url.edu.gt/wp-content/uploads/publiwvvg/Tesis/2023/09/02/Santiago-Wendy.pdf>
54. Espinosa A, Gibert MP, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Rev Cubana Enfermer.* 2016;32(1):e1558. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011
55. Verduga L. Liderazgo de enfermería: relación entre la efectividad del liderazgo y la calidad asistencial. *Cienc Lat.* 2023;7(3):4861-74. DOI: 10.37811/cl_rcm.v7i3.9951. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/9951/14639/>

56. Bonfill Accensi E. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Enferm Clin.* 2010;20(6):311-5. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
57. Guillen Aparicio DS. Aplicación del modelo de adaptación de Callista Roy en la disminución del estrés en enfermeras de emergencia, HNCASE EsSalud, Arequipa, 2018. Repositorio UNSA; 2019. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_719e2783d6382e058cf14289c80d9158
58. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación [Internet]. 6th ed. McGrawHill, editor. 2014. 634 p.
59. Ríos R. Metodología para la investigación y redacción [Internet]. 1st ed. S.L. SAI, Edición, editors. 2017. 1–143 p. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
60. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vasquez M. Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis [Internet]. 1st ed. S.A.C IU de IC y TIP, editor. 2022. 1–106 p. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
61. Romero H, Real J, Joe O, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación [Internet]. 1st ed. Edicumbre Editorial Corporativa, editor. 2021. 230 p. Disponible en: https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
62. García YS, Neglia KJ. El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash. *Llalliq.* 2025;5(1):163-72. Disponible en: <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/download/1252/1368/7702>
63. Flores I, et al. Nivel de estrés y factores asociados en el personal de enfermería en UCI. *Rev Científica Cienc Méd.* 2022;25(2):3068. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632026000203068&lng=es&nrm=iso
64. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Invest Acad UPEU.* 2022;14(2):1417. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
65. La O Jiménez Y, Camue Torres VI. Empoderamiento, una herramienta en el desempeño profesional de Enfermería en la promoción y prevención de salud. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2023 [citado 2026 Mar 26];39:e6251. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100025&lng=es
66. Machacuay J, Vera B. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5562>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión factores ambientales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión factores organizacionales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión factores ambientales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión factores organizacionales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026.</p> <p>H0: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión factores ambientales y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.</p> <p>Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión factores organizacionales y desempeño</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Factores ambientales</p> <p>Factores organizacionales</p> <p>Factores individuales</p> <p>Desempeño profesional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Motivación</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>Formación y desarrollo personal</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Hipotético deductivo no experimental y transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>Muestra de 130 enfermeros</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión factores individuales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión factores individuales del estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.</p>	<p>profesional en enfermeros del servicio de emergencia.</p> <p>Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión factores individuales y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia.</p>		
---	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estimados licenciados en enfermería. A continuación, se presentan una serie de enunciados para medir cuantitativamente la variable de estrés laboral en los participantes. Por favor marque con una “X” la opción que considere.

Edad: años.

Género:

Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuente
0	1	2	3

Preguntas	0	1	2	3
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/asy/o técnicos 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.				

Preguntas	0	1	2	3
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ej.; 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 técnicos 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.				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Estimado licenciados y técnicos en enfermería. A continuación, se presentan una serie de enunciados para medir cuantitativamente la variable de desempeño laboral en los participantes. Por favor marque con una "X" la opción que considere.

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3

ITEMS	0	1	2	3
1. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2. Se siente 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.				
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.				

ITEMS	0	1	2	3
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.				
24. Los jefes promueven las capacitaciones.				
25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr 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.				

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Jiménez Condori, Marisol

Título: Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima Este, 2026”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Jiménez Condori, Marisol. El objetivo de este estudio es Determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del servicio de emergencia. Su ejecución ayudará a/permitirá aportar evidencia que respalde la implementación de estrategias con el pro de mejorar el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de emergencia, así también el manejo de estrés.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el proceso que de cómo se llevará a cabo la realización del instrumento, para lo cual se requerirá su firma para el consentimiento presentemente informado, por último, se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos. Se dará la entrega de los resultados a usted de manera individual si usted así lo desea o se guardará respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

No habrá ninguno, solo se le pedirá que responda el cuestionario.

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede serle de su interés.

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 instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Jiménez Condori, Marisol (número de teléfono: 974 540 758) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:




18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  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

- 14% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 16% 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		8%
2	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2024-10-05		1%
3	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-05-19		<1%
4	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-07-05		<1%
5	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-12-29		<1%
6	Internet		
	repositorio.unac.edu.pe		<1%
7	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-10-15		<1%
8	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-10-07		<1%
9	Publicación		
	Ticona Mamani, Wilson Marcos. "Gestión turística y estrés laboral en los trabajad..."		<1%
10	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-02-20		<1%
11	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-04-07		<1%