



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 el personal de enfermería de la
unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2026

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

Presentado por:

Autor: Natividad Simón, Dany Limber


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3733-986X>

Asesor: Dr. Allpas Gómez, Henry Lowell

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4026-4030>

Lima – Perú

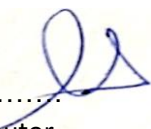
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE		
	INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Natividad Simon Dany Limber** 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 académico: **Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2026** asesorado por la docente: **Henry Allpas Gomez** DNI 41112591 <https://orcid.org/0000-0002-4026-4030> tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE) % con código oid: :14912:557613879, 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

Natividad Simon Dany Limber

DNI: 72033027



.....
 Firma

Henry Lowell Allpas Gómez

DNI: 41112591

Lima, 16 de febrero del 2026

Dedicatoria

Al Divino Hacedor mi Jehová

Agradecimiento

La verdadera razón... mi familia

Jurados

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

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1 Temporal	8
1.5.2 Espacial	8
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional:	9
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional:.....	11

2.2.1 Variable 1: Estrés Laboral	13
2.2.2 Variable 2: Desempeño profesional o laboral	18
2.3. Formulación de hipótesis	22
2.3.1 Hipótesis general	22
2.3.2 Hipótesis específicas	22
3. METODOLOGÍA	24
3.1. Método de la investigación.....	24
3.2. Enfoque de la investigación	24
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de la investigación	25
3.5. Población, muestra y muestreo	26
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.7.1 Técnica	33
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	33
3.7.3 Validación	35
3.7.4 Confiabilidad.....	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Aspectos éticos	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	38
4.1. Cronograma de actividades	38
4.2. Presupuesto	39
5. REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	50
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	50
Anexo 2. Instrumentos	52
Anexo 3. Consentimiento informado	55
Anexo 4. Informe del Asesor de Turnitin	57

Resumen

Introducción: El estrés laboral constituye un riesgo considerable para la salud y la productividad del personal de enfermería en emergencias; donde las demandas y la presión son altas. **Objetivo:** “Determinando la correlación entre el estrés laboral y el rendimiento profesional en el personal de enfermería en la unidad de emergencias de un hospital de nivel III en Lima, durante el transcurso del año 2025”. **Metodología:** La investigación seguirá un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal. La muestra, de tipo probabilística, estará conformada por 70 profesionales de enfermería. Se utilizarán dos instrumentos validados: el cuestionario “The Nursing Stress Scale” para medir el estrés laboral y el “Cuestionario de desempeño profesional de enfermería” para evaluar el desempeño. **Análisis de datos:** Los datos recolectados serán procesados en el software IBM SPSS Statistics, y para la contratación de las hipótesis se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dada la naturaleza ordinal de las variables del estudio.

Palabras clave: “Estrés Laboral”, “Agotamiento Profesional”, “Desempeño Profesional”, “Personal de Enfermería”, “Servicio de Urgencia en Hospital”, “Salud Laboral”.

Abstract

Introduction: Occupational stress represents a significant risk factor for the health and performance of nursing staff in emergency units, which are characterized by high demand and constant pressure. **Objective:** To establish the relationship between the level of occupational stress and professional performance among nursing staff in the emergency unit of a Level III hospital in Lima during the year 2025. **Methodology:** The research will follow a quantitative approach, with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The probabilistic sample will consist of 70 nursing professionals. Two validated instruments will be used: the "Nursing Stress Scale" questionnaire to measure occupational stress and the "Nursing Professional Performance Questionnaire" to assess performance. **Data analysis:** The collected data will be processed using IBM SPSS Statistics software, and Spearman's Rho correlation coefficient will be applied to test hypotheses, given the ordinal nature of the study variables.

Keywords: Work Stress, Professional Burnout, Professional Performance, Nursing Staff, Hospital Emergency Department, Occupational Health.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Globalmente, el estrés laboral es reconocido como un componente perjudicial, impactando negativamente la salud física y mental del personal de enfermería; esta situación es particularmente preocupante en ámbitos críticos, como los servicios de urgencias. En el 2021, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que alrededor del 68% de la sobrecarga laboral, sumado a la exposición continua al sufrimiento y la muerte y la escasez de recursos provocan alteraciones endocrinas e inmunológicas que comprometen la capacidad de estos profesionales para funcionar con normalidad (1).

En ese sentido, en el 2022 el 90% de las unidades de urgencias del mundo han sido consideradas como puntos críticos de alta demanda y presión, en los enfermeros se enfrenta a una serie de estresores que deterioran su bienestar. La sobrecarga, la escasez de personal capacitado y el ambiente físico desordenado y hacinado provocan un estrés importante y crónico en el 70% de ellos. Esta exposición prolongada a un ambiente de trabajo negativo se relaciona con un bajo desempeño profesional y mayor intención de dejar la profesión (2).

Es así como, la exposición continua a sucesos traumáticos y situaciones de alta exigencia emocional en los servicios de urgencias se traduce en una preocupante prevalencia de consecuencias negativas para la salud de los enfermeros, como el estrés y los trastornos del sueño. Estudios europeos del 2023 muestran que más un 35% del personal de enfermería de urgencias está agotado emocionalmente y casi a un 50% tiene despersonalización, síntomas que influyen en su desempeño y capacidad de dar un cuidado empático y eficiente (3).

Además, la violencia laboral verbal y física por parte de pacientes y familiares es reconocido como uno de los estresores más severos para el personal de enfermería de urgencias.

La mala gestión de estos casos por parte de las instituciones y la ausencia de protocolos de seguridad efectivos exponen a los profesionales. Esta exposición a la violencia no solo causa estrés agudo en más del 50% de ellos, sino que también impactan en la capacidad del enfermero para afrontar situaciones clínicas difíciles y su desempeño (4).

Por lo tanto, el estrés laboral crónico deteriora la resiliencia del equipo de enfermería y reduce su compromiso, deteriorando en un 62% el desempeño del equipo; comprobándose que una baja participación laboral y una baja resiliencia del equipo se asocian a mayor estrés laboral. Esta pérdida de cohesión y capacidad de adaptación del equipo de enfermería no solo disminuye la eficiencia de la unidad de urgencias, sino que compromete su desempeño (5).

Sin duda, esta situación se ha visto agravada por la pandemia, en donde, el personal de enfermería de urgencias vio multiplicados sus estresores habituales y por ende su desempeño, añadiéndose la incertidumbre, el temor al contagio y la escasez de recursos. Esta crisis dejó en evidencia la precariedad de las condiciones laborales y la necesidad de generar medidas de intervención dirigidas a cuidar la salud mental de estos profesionales de primera línea (6).

En Latinoamérica, las condiciones laborales del personal de enfermería son frecuentemente inseguras y contribuyen a que el estrés laboral afecte su desempeño. Un estudio multicéntrico en el 2024 encontró que la insatisfacción con las condiciones externas del trabajo (salario insuficiente, falta de reconocimiento) y la sensación de mucha tensión y presión son los factores que disminuyen en un 80% la satisfacción, coarta la autonomía e independencia del profesional, generando un círculo vicioso de desmotivación y bajo desempeño (7).

Además, la sensación de injusticia salarial y la sobrecarga laboral son males que están arraigados en la enfermería latinoamericana y que disminuyen la satisfacción y el rendimiento. Tener que comprar con su propio dinero el equipo de protección personal en una emergencia sanitaria es un ejemplo de la falta de apoyo institucional, creando un sentimiento de abandono

y desvalorización. Estas situaciones no solo elevan los niveles de estrés, sino que también minan la confianza en la institución y deterioran la calidad de la atención al paciente (8).

Así mismo, el estrés traumático secundario es altamente prevalente en el personal de enfermería de urgencias a nivel mundial. Un metaanálisis reciente del 2025 informó una prevalencia combinada del 65%, siendo las tasas más altas en Asia (74%). Este proceso, con síntomas similares al trastorno por estrés postraumático, interfiere con la capacidad cognitiva y emocional del profesional, alterando su juicio clínico y toma de decisiones (9).

Así es, la investigación sugiere consistentemente que el estrés relacionado con el trabajo no solo impacta la bienestar psicológico del personal sanitario, sino que se traduce igualmente en una disminución de su eficiencia profesional, reflejándose esta, a menudo, en un deterioro de su salud física con una alta prevalencia de síntomas de afección multisistémica, como dolor lumbar 77.5%, cefaleas 67.5%, problemas de sueño 60% y fatiga 85%. Estas manifestaciones somáticas son consecuencia directa de la tensión crónica y las largas jornadas, limitando sus capacidad física y laboral (10).

En la sala de emergencias del hospital de tercer nivel en Lima, observamos una realidad problemática que coincide con la evidencia internacional y regional. Se aprecia una alta rotación de personal y ausentismo laboral frecuentemente de los enfermeros por diversos motivos, así como quejas sobre la elevada carga asistencial y la insuficiencia de recursos. Los enfermeros mencionan que tienen niveles críticos de estrés laboral lo que podría estar afectando su desempeño profesional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión muerte y sufrimiento del paciente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión preparación insuficiente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión falta de apoyo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión incertidumbre respecto al tratamiento y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con la jerarquía y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con otros miembros del equipo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión muerte y sufrimiento del paciente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión preparación insuficiente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión falta de apoyo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión incertidumbre respecto al tratamiento y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con la jerarquía y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con otros miembros del equipo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio explora la relación entre el estrés laboral y el rendimiento profesional en enfermería, especialmente en la unidad de emergencia. Se basa en el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, que concibe al individuo como un sistema en constante diálogo con su entorno y sujeto a tensiones. Esta investigación estudia cómo la exposición continua a estresores laborales afecta la capacidad del enfermero para funcionar en condiciones óptimas, lo que se refleja en su desempeño laboral.

Además, se relaciona con planteamientos clásicos del estrés de Hans Selye y su Síndrome General de Adaptación, enriqueciendo el cuerpo de conocimientos de enfermería al relacionar un modelo propio de la disciplina (Neuman) con la manifestación de un fenómeno psicosocial (estrés) y su impacto en un resultado organizacional y de calidad de cuidado (desempeño)

1.4.2 Metodológica

Metodológicamente hablando la investigación se fundamenta, debido a la imperante necesidad de producir conocimiento fidedigno acerca de la conexión entre estas variables. Esta investigación hará uso de instrumentos estandarizados y debidamente validados, lo cual se aplicará en entornos semejantes. Para la variable Estrés Laboral se utilizará una adaptación del cuestionario "The Nursing Stress Scale" (NSS) de Gray-Toft y Anderson, el cual ha sido validado en el contexto actual. Este instrumento es metodológicamente adecuado, ya que no sólo mide el estrés de forma global, sino que lo descompone en factores específicos de interés para la práctica clínica, como son la sobrecarga de trabajo, la muerte y el sufrimiento del paciente, la incertidumbre del tratamiento y los problemas jerárquicos. Su carácter multidimensional posibilitará reconocer con exactitud cuáles son los principales factores

estresores en el personal de enfermería de urgencias, ofreciendo una base empírica para el análisis correlacional.

Considerando la variable Desempeño Profesional, un cuestionario ya validado en el ámbito peruano se utilizará; este instrumento evaluará exhaustivamente el rendimiento laboral. Lo hará mediante dimensiones clave como motivación, responsabilidad, liderazgo, colaboración, capacitación, y crecimiento personal. La aplicación de tales herramientas, entrelazada con un diseño correlacional y transversal, permitirá definir estadísticamente la intensidad y el sentido de la conexión existente entre el grado de estrés y el desempeño laboral. Adoptar una óptica cuantitativa es crucial para cuantificar de manera objetiva un problema típicamente abordado desde una perspectiva cualitativa, con el fin de obtener evidencia científica sólida que pueda ser aplicada en futuras indagaciones y en la formulación de decisiones en la gestión del cuidado.

1.4.3 Práctica

Los resultados proporcionarán un diagnóstico situacional del bienestar del personal de enfermería en una de las áreas más sensibles del sistema hospitalario de Lima. Esta evidencia empírica permitirá a los gestores de enfermería y directivos del hospital salir de la percepción subjetiva del problema a la acción informada.

En particular, los resultados de esta investigación aportarán a diseñar intervenciones específicas, al conocer las dimensiones del estrés laboral que más sobresalen. Asimismo, las resultas sobre cómo el estrés se asocia con el desempeño se pueden aprovechar para defender mejoras en las condiciones de trabajo, la ratio enfermero/paciente y los programas de bienestar y salud mental para el personal.

Finalmente, la mayor contribución de este estudio es que puede influir en la forma en que se cuida al paciente. Un personal de enfermería menos estresado y, por ende, con mejor desempeño laboral, será más propenso a cometer menos errores, a comunicarse mejor con pacientes y familiares y a ofrecer un cuidado más humano, seguro y de calidad. Finalmente, la mayor contribución de este estudio es que puede influir en la forma en que se cuida al paciente. Un personal de enfermería menos estresado y, por ende, con mejor desempeño laboral, será más propenso a cometer menos errores, a comunicarse mejor con pacientes y familiares y a ofrecer un cuidado más humano, seguro y de calidad. En definitiva, invertir en el bienestar del profesional de enfermería es invertir en la seguridad y en la salud de la población a la que sirve.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El dicho proyecto se aplicará del mes de enero a julio de 2026.

1.5.2 Espacial

Este proyecto de investigación se desarrollará en el área de emergencia de un centro hospitalario de nivel III (Hospital de la FAP) de la ciudad de Lima y que es de referencia nacional.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Es el individuo en donde se recopilarán los datos corresponderá al personal profesional de enfermería que trabaja en el área de emergencia de la mencionada institución.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional:

Alayoubi et al. (11), el 2023, en Franja de Gaza, tuvieron como objetivo “Determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de urgencias en el Hospital Al-Awda”. Un estudio descriptivo-analítico correlacional se realizó, involucrando una muestra de 60 enfermeros, los datos obtenidos a través de un cuestionario. Los hallazgos revelaron un nivel general de estrés laboral del 68. 8% y uno de desempeño profesional de 78. 13%. El análisis estadístico evidenció una correlación directa y estadísticamente importante entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño profesional, exhibiendo un coeficiente de correlación de 0. 318 ($p = 0. 013$). En resumen, se determinó una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional.

Babapour et al. (12), el 2022, en Irán, se plantearon el objetivo de “Analizar la relación entre el estrés laboral con el desempeño profesional y los comportamientos de cuidado en las enfermeras de emergencias”. A través de un estudio transversal y correlacional con 115 enfermeras seleccionadas por muestreo de disponibilidad, se aplicaron cuestionarios sobre estrés laboral (ENSS), desempeño profesional (SF12) e inventario de dimensiones del cuidado (CDI). Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa y negativa entre la puntuación total de estrés laboral (62% alto) y el desempeño profesional (31% bajo) ($\rho = -0.26, p < 0.001$). El análisis de regresión indicó que el estrés laboral por sí solo podía predecir el 4.9% de los cambios en la puntuación total en el desempeño ($\beta = -0.098, p < 0.001$). Se concluyó que el estrés laboral afecta negativamente al desempeño profesional del personal de enfermería.

Joshua et al. (13), el 2021, en Emiratos Árabes Unidos, buscaron como objetivo “Determinar el impacto del estrés laboral durante la epidemia de COVID-19 en el desempeño laboral entre las enfermeras de las Unidades de Cuidados Críticos y Emergencias”. Se realizó un estudio transversal y correlacional con 240 enfermeras de cuidados críticos y emergencias utilizando un instrumento estandarizado para medir las variables de interés. Los resultados revelaron que entre el 21% y el 36.8% del personal experimentó niveles de estrés de altos a muy altos. El análisis con la prueba GAMMA mostró una asociación altamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional ($p = 0.000$); a medida que el estrés aumentaba a niveles “muy altos”, el porcentaje de enfermeras con un desempeño “pobre” se elevaba al 21.8%. La conclusión del estudio fue que el estrés laboral, exacerbado por la pandemia y la sobrecarga de trabajo, impacta de manera significativa y negativa en el desempeño profesional de las enfermeras en áreas críticas y emergencias.

Zhang et al. (14), el 2021, en China, tuvieron como objetivo “Analizar los posibles factores estresores y el estado actual del desempeño laboral de las enfermeras de primera línea durante la pandemia de COVID-19”. Se realizó un estudio correlacional con una encuesta transversal a gran escala en 1,040 enfermeras de hospitales de emergencias designados para COVID-19 en Wuhan, utilizando análisis de correlación y regresión múltiple. Los resultados mostraron que el desempeño laboral 64% medio a bajo se correlacionó negativamente con el 78% de estrés percibido ($r = -0.288$, $p < 0.01$). El modelo de regresión explicó un 27.3% de la varianza en el desempeño laboral, siendo los estresores relacionados con el control de infecciones y la incomodidad del equipo de protección personal predictores negativos significativos. La conclusión fue que el estrés laboral disminuye el desempeño profesional de enfermería.

Pourteimour et al. (15), el 2021, en Irán, tuvieron como objetivo “Analizar la relación entre el estrés de la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras que brindan atención a pacientes con COVID-19”. Mediante un estudio correlacional y transversal con 139 enfermeras de unidades de emergencia y UCI. Se utilizaron el índice de carga de tareas de la NASA y el cuestionario de desempeño laboral de Paterson. Los resultados mostraron que el 71.95% de las enfermeras reportó estrés de una carga mental alta y el 96.4% un alto desempeño laboral. No se encontró una correlación significativa general entre estrés de la carga mental y el desempeño ($r = .057$), sin embargo, la dimensión de frustración (un estresor) se correlacionó negativamente con el desempeño ($r = -.183$, $p = .032$), mientras que la demanda temporal lo hizo positivamente ($r = .307$, $p < .001$). Se concluyó que, aunque el estrés de la carga mental general no se correlacionó directamente, estresores específicos como la frustración sí se asocian negativamente con el desempeño profesional en el personal de enfermería.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional:

Altamirano (16), el 2024, Perú, concluyó que el estrés laboral no ejerce una influencia marcadamente significativa sobre el desempeño profesional en enfermeros con bajos niveles de estrés.

Quintana et al. (17), el 2023, se propusieron como objetivo “Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de emergencias de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Sergio Bernales”. Mediante un estudio cuantitativo, correlacional y transversal, se encuestó a 99 profesionales de enfermería de emergencia utilizando el Maslach Burnout Inventory y la Guía de Observación del Desempeño Profesional. Los resultados mostraron que el personal de salud con niveles de estrés medio (45,4%) y alto (29,3%) mantuvo mayoritariamente un desempeño profesional bueno (45,6% y 26,3% respectivamente) y muy

bueno (56,3% y 40,6%). Se concluyó que, a pesar de los niveles medios y altos de estrés laboral, la mayoría logró mantener un buen desempeño profesional, sugiriendo una relación compleja entre ambas variables que no sigue un patrón inversamente proporcional en este contexto específico.

Montenegro et al. (18), el 2023, tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de emergencias del Hospital II Tarapoto - EsSalud”. Se realizó un estudio descriptivo, correlacional y transversal con 150 profesionales de enfermería, utilizando la escala “The Nursing Stress Scale” y la Escala de Rendimiento Laboral. Los hallazgos revelaron, por tanto, que el 640% del equipo exhibió un estrés moderado, y de manera paralela, el 787% demostró un desempeño laboral similar, es decir, de nivel medio. El análisis de correlación Rho de Spearman, reveló una conexión positiva, significativa entre el estrés en el trabajo y el rendimiento laboral del personal. (Rho = 0,402; p = 0,000). Se concluyó que existe una relación directamente proporcional, sugiriendo que esfuerzos para gestionar el estrés podrían impactar positivamente en el rendimiento laboral.

Rivas et al. (19), el 2023, buscaron como objetivo “Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de emergencias del Hospital San Juan Bautista - Huaral”. Se aplicó un diseño correlacional y transversal a 256 miembros del personal de enfermería. Se halló que un 37,9% presentaba un nivel alto de estrés, y dentro de este grupo, el 41,1% demostró un desempeño laboral alto, mientras que el 36,5% tuvo un desempeño bajo. El análisis correlacional de Spearman reveló un coeficiente de 0414. con una significancia de 0035 p menos de 005 sugiriendo una asociación positiva moderada. Se pudo determinar la existencia de un enlace significativo entre el estrés laboral y el rendimiento del personal de enfermería.

Santa Cruz (20), el 2022, concluyó que no se observa una relación estadísticamente importante entre el estrés laboral y el desempeño profesional en la población bajo investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Estrés Laboral

2.2.1.1 Definición del estrés laboral en el personal de enfermería

El estrés laboral es un conjunto de respuestas que un empleado puede experimentar frente a las demandas y presiones propias del trabajo, cuando éstas exceden sus aptitudes y preparación (OMS). En la enfermería de urgencias, se entiende como una respuesta multifactorial a un ambiente donde la incertidumbre, la exposición repetida al trauma y los dilemas éticos forman parte del día a día (21).

En la enfermería de urgencias, esta definición cobra importancia. Se entiende no como una reacción a la sobrecarga de trabajo, sino como una respuesta multifactorial a un ambiente donde la incertidumbre, la exposición repetida al trauma y a la muerte, la toma de decisiones bajo presión y los dilemas éticos forman parte del día a día. Este tipo de estrés, entonces, va más allá de la tensión, y se transforma en un riesgo laboral que es capaz de modificar la homeostasis del profesional, con efectos sobre su salud y sobre la seguridad del cuidado (22).

2.2.1.2 Desarrollo histórico del estrés laboral

El estrés se introduce en el ámbito de la salud en los años 30 por el endocrinólogo Hans Selye, definiéndolo como el "Síndrome General de Adaptación", una respuesta fisiológica inespecífica del organismo ante cualquier exigencia que se le plantee. En un principio, el abordaje era netamente biológico (23).

El término evolucionó perceptiblemente desde la segunda mitad del siglo XX, impulsado por la industrialización y la creciente complejidad de los entornos laborales. Autores influyentes, incluyendo a Lazarus y Folkman en los ochentas, incorporaron la dimensión psicológica; el estrés, esencialmente, no se reduce a una demanda, sino que es producto de la interacción entre el individuo y su entorno, filtrada por la evaluación cognitiva que el individuo realiza, percibiéndola como una amenaza o superior a sus capacidades para manejarla. Este cambio fue determinante para la enfermería, ya que se llegó a reconocer que el estrés en los profesionales no surge solo por el trabajo físico, sino por la valoración subjetiva de un entorno laboral repleto de exigencias emocionales, sociales y éticas (24).

2.2.1.3 Teorías y teóricos vinculados al estrés laboral

Esta investigación se basa principalmente en teorías de la ciencia de Enfermería, el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, apoyado en la Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem, para dar una mirada holística desde la disciplina misma.

2.2.1.3.1 Teoría del Modelo de Sistemas de Betty Neuman:

Según Neuman, el individuo funge como un sistema abierto, relacionándose con su medio ambiente; este se constituye por estresores de diferentes índoles intrapersonales, interpersonales y extra personales. El cuerpo humano cuenta con una organizada estructura energética y varias líneas defensivas la línea normal de defensa y la línea flexible de defensa, que actúan en su protección. En el ámbito de enfermería de urgencias los estresores tales como el exceso de trabajo intrapersonal, disputas con el equipo de trabajo interpersonal o malas normativas institucionales extra personales atacan constantemente tales barreras protectoras (25).

Cuando la magnitud de estos estresores supera las defensas, se viola el centro del sistema, se generan respuestas de estrés que desequilibran y alteran el desempeño. Este modelo es esencial para la investigación, ya que define el estrés no como un evento, sino como el resultado de la interacción del enfermero (sistema) con las diferentes variables de su complejo entorno laboral, y orienta la intervención de enfermería a reforzar sus líneas de defensa (26).

2.2.1.3.2 Teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem:

Si bien el Modelo de Neuman es el principal, la teoría de Orem es un buen complemento. Orem plantea que la enfermería es una acción humana intencionada para ayudar a las personas a mantener o recuperar su capacidad de autocuidado. Adaptado del profesional al que va dirigido, el estrés laboral crónico llega a provocar un déficit de autocuidado en la enfermera (27).

El agotamiento, la fatiga por compasión y el burnout comprometen su capacidad para cuidar de sus propias necesidades físicas y psicológicas (descanso, alimentación, manejo emocional). Este déficit no solo afecta su salud, sino que también disminuye su "agencia de autocuidado", es decir, su capacidad para cuidarse a sí misma y, por ende, disminuye su capacidad para brindar un cuidado terapéutico y competente a otros (28).

2.2.1.3.3 Modelo transaccional de estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman:

La teoría psicológica subyacente es clave, sí, para descifrar la esencia subjetiva del estrés humano. Esta, en rigor, postula que el estrés reside, no en la situación en sí misma, sino más bien en cómo el individuo la valora. Solo cuando una persona percibe una situación como una amenaza que excede sus capacidades de afrontamiento se activa la respuesta estresante (29).

Para una enfermera de urgencias, un código azul puede ser un reto estimulante si se siente preparada y respaldada o una amenaza agobiante si considera que carece de recursos o experiencia. Luego, el individuo desarrolla estrategias de afrontamiento (centradas en el problema o en la emoción) para afrontar la situación. Esta teoría es importante ya que da respuesta a por qué ante los mismos estresores (por ejemplo, un servicio saturado) algunas enfermeras presentan más estrés que otras, en función de la valoración cognitiva y los estilos de afrontamiento que tengan (30).

2.2.1.4 Dimensiones del Estrés Laboral

a. Carga de trabajo:

Esta dimensión mide el estrés subjetivo que se siente por la cantidad y el ritmo de trabajo. Entre ellas se encuentran tener que realizar tareas inesperadas, no tener tiempo suficiente para apoyar emocionalmente al paciente o para terminar todas las funciones y la falta de personal para cubrir el servicio. Un puntaje alto aquí significa que el profesional se siente sobrepasado en las exigencias cuantitativas de su trabajo (31).

b. Muerte y sufrimiento del paciente:

Muerte y Sufrimiento del Paciente: Mide el efecto emocional de la exposición repetida al dolor, al trauma y a la muerte. Considera experiencias como cuidar de un paciente que está sufriendo, la muerte de un paciente con el que te has conectado o sentirte impotente ante la falta de mejoría. Es un aspecto esencial en entornos de emergencia y cuidados intensivos, donde tales sucesos son frecuentes (31).

c. Preparación insuficiente:

Expresa el estrés que se vive al sentir que no se tienen los conocimientos o habilidades para resolver determinadas situaciones clínicas. Implica temor a equivocarse, a no saber manipular equipos o a no estar preparado para brindar apoyo emocional a la familia (7). Este estresor es especialmente importante en enfermeras principiantes o ante situaciones de alta complejidad (32).

d. Falta de apoyo:

Mide la sensación de falta de apoyo de compañeros y jefes. Se evidencia en la ausencia de espacios para discutir las dificultades del servicio o intercambiar experiencias con los compañeros. El apoyo social es un factor protector bien establecido y su falta es un poderoso estresor que crea sensación de aislamiento (33).

e. Incertidumbre respecto al tratamiento:

Incertidumbre sobre el tratamiento: Mide la tensión que resulta de la incertidumbre en el abordaje clínico de los pacientes. Entre ellas se encuentran el que el médico no informe lo suficiente, el estar en desacuerdo con un tratamiento prescrito o el tener que decidir en ausencia del médico. Esta área hace referencia al estrés que se genera por la incertidumbre y los conflictos de rol en el equipo interdisciplinario (34).

f. Problemas con la jerarquía:

Se centra en el estrés que surge de conflictos con superiores (médicos y supervisores). Las experiencias como ser regañado por un médico o tener problemas con un jefe se consideran en esta medida. Estas interacciones conflictivas crean un ambiente de trabajo tóxico y socavan la autonomía profesional (34).

g. Problemas con otros miembros del equipo:

Esta área aborda el estrés que surge de las relaciones conflictivas con los compañeros. Las dificultades para colaborar con uno o más compañeros del servicio son el principal signo de este tipo de estresor (35).

2.2.2 Variable 2: Desempeño profesional o laboral

2.2.2.1 Definición del desempeño profesional del personal de Enfermería

La actuación profesional en enfermería comprende las acciones, los comportamientos, así como los resultados que una enfermera lleva a cabo en el ámbito de su práctica, orientada a lograr los objetivos organizacionales y dispensar atención de calidad. No sólo implica la aplicación correcta de técnicas y procedimientos, sino que involucra habilidades cognitivas, toma de decisiones críticas, comunicación efectiva y gestión emocional. En urgencias, este término cobra vida, ya que el rendimiento se asocia con la capacidad de respuesta en situaciones de vida o muerte, donde la eficiencia, la exactitud y la resistencia son esenciales (36).

Un bajo rendimiento se puede manifestar en errores de medicación, retrasos en la atención o mala comunicación con el equipo y los pacientes, lo que repercute en los resultados clínicos. Por el contrario, un alto rendimiento significa una atención segura y humana en cualquier circunstancia, incluso en situaciones extremas (37).

2.2.2.2 Evolución histórica del desempeño profesional

Tradicionalmente, la evaluación del desempeño en enfermería se ha orientado hacia un enfoque funcional y técnico. Se evaluaba la capacidad de la enfermera para realizar una serie de tareas predefinidas de manera eficiente. Pero este modelo era insuficiente, ya que no abarcaba la complejidad del juicio clínico y el cuidado holístico (38).

A partir de la mitad del siglo XX, impulsado por el auge de las teorías en enfermería y su creciente profesionalización, el concepto cambió. Se pasó de un modelo centrado en tareas a uno centrado en competencias. Autoras como Patricia Benner, con su modelo "De principiante a experta" (1982), cambiaron la forma de ver el hacer al plantear que éste se desarrolla con la experiencia, pasando por etapas de dominio y juicio clínico. Hoy en día la evaluación de desempeño es integral, no solo de la competencia técnica, sino también de liderazgo, trabajo en equipo, desarrollo profesional, responsabilidad ética, como evidencian los instrumentos de medición actuales (39).

2.2.2.3 Principales teorías y teóricos del desempeño profesional

2.2.2.3.1 Teoría de Fijación de Metas de Edwin Locke:

Esta teoría, de la psicología organizacional, plantea que el hecho de fijar objetivos claros, específicos y difíciles, y proporcionar una retroalimentación adecuada, lleva a un mejor desempeño (40). En enfermería de urgencias, esto se concreta en establecer objetivos medibles para cada turno (por ejemplo, "disminuir en un 10% el tiempo de triaje") y medir continuamente el avance, lo que anima al personal a mejorar. (41).

2.2.2.3.2 Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom:

Esta teoría postula un planteamiento intrincado acerca del motor que nos impulsa a la acción. Argumenta, esencialmente, que la raíz de nuestra motivación ante una tarea radica en tres elementos cruciales. Primero, la expectativa, aquella firme creencia que el esfuerzo invertido culminará en un buen desempeño. Luego, la instrumentalización; la convicción de que este desempeño será debidamente recompensado, sin falta. Por último, pero no menos importante, la valencia, refiriéndose al peso o valor que cada individuo concede a la recompensa obtenida. (42).

Científicamente, se puede explicar en que un enfermero con alta capacidad no rinda, ya que no cree que su esfuerzo adicional será reconocido (baja expectativa), o que si lo hace no obtendrá ningún reconocimiento (baja instrumentalidad), o que los premios no le interesan (baja valencia), según Vroom, lo cual puede conllevar al ausentismo y abandono de la carrera (43).

2.2.2.3.3 Teoría de la adaptación de Callista Roy:

Éste es el modelo de enfermería que guía la mirada de desempeño en la presente investigación. Roy considera al individuo como un sistema adaptativo que busca el equilibrio con los estímulos del entorno. La enfermera, desde esta perspectiva, ejerce su rol ayudando al paciente a adaptarse en los cuatro modos: fisiológico, autoconcepto, función del rol e interdependencia (44).

Un alto nivel de desempeño se manifiesta cuando la enfermera evalúa adecuadamente los estímulos que impactan al paciente e interviene para reforzar sus recursos de afrontamiento. Un mal rendimiento, entonces, no es sólo un error técnico, sino una incapacidad para permitir este proceso adaptativo, con el riesgo de una mala adaptación del paciente y malos resultados en salud (45).

2.2.2.3.4 Teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem:

Orem postula que la enfermería se requiere cuando el individuo no puede satisfacer sus propias necesidades de autocuidado. La enfermera es eficaz en la identificación de estos déficits y en la aplicación de los sistemas de enfermería que correspondan (totalmente compensatorio, parcialmente compensatorio o de apoyo-educación). La repercusión de esta teoría en el hacer es inmediata: una enfermera de alto nivel es la que diagnostica correctamente el déficit y elabora un plan de cuidados que capacite al paciente para recuperar su autonomía.

Un mal uso se da cuando se llega a utilizar un sistema inadecuado (por ejemplo, generando dependencia innecesaria o no educando al paciente) (46).

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño profesional de enfermería

a. Motivación:

Es aquello que mueve al profesional a hacer y lograr los objetivos del cuidado. En una emergencia, la motivación es el servicio, el reconocimiento al trabajo y un ambiente de crecimiento. La desmotivación, generalmente provocada por el estrés crónico, lleva a la apatía y a un bajo rendimiento, limitándose el profesional a hacer lo mínimo imprescindible (47).

b. Responsabilidad:

Es el deber del enfermero de responder por sus actos y decisiones, proporcionando un cuidado ético y seguro. Implica seguir protocolos, administrar tratamientos correctamente, evitar errores, ser puntual. En situaciones críticas, donde una decisión puede significar la vida o la muerte, la responsabilidad es una línea no negociable en el desempeño (48).

c. Liderazgo y trabajo en equipo:

Esta área implica la habilidad de impactar de manera positiva al equipo de salud para alcanzar metas compartidas. No solo en posiciones jerárquicas, la enfermera de urgencias es líder al coordinar cuidados, al comunicarlos de manera efectiva y tranquila en una situación crítica y al promover un ambiente de colaboración y respeto mutuo. Una falla en esta

competencia crea un ambiente caótico y fragmentado que compromete la seguridad del paciente (49).

d. Formación y desarrollo personal:

Implica el compromiso del profesional a aprender permanentemente para actualizar sus competencias. El servicio de urgencias requiere actualización continua en técnicas de soporte vital avanzado, manejo de nueva tecnología y protocolos basados en evidencia. El asistir a capacitaciones, el buscar aprender, son señales de un alto desempeño laboral (50).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

HaE1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga de trabajo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

HiE2: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión muerte y sufrimiento del paciente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

HiE3: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión preparación insuficiente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

HiE4: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de apoyo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia

HiE5: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

HiE6: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión problemas con la jerarquía y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

HiE7: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión problemas con otros miembros del equipo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En la presente investigación, adoptaremos el enfoque metodológico reconocido como método hipotético-deductivo. Este método, en particular, se distingue por su rigor, delineando un proceso de investigación basado en la formulación de hipótesis explicativas. Además se debe comprobar, luego, sus implicaciones lógicas mediante rigurosas pruebas empíricas.

El corazón mismo de este enfoque reside en un proceso iterativo. Comenzamos con la observación atenta de un fenómeno específico y la precisa identificación del problema de investigación que anhelamos solucionar o al menos, comprender un poco más. A partir de esta detallada observación y análisis exhaustivo de los datos recopilados, se procede a formular una hipótesis fundamentada, la cual representa una posible explicación o solución al problema inicialmente planteado (51).

3.2. Enfoque de la investigación

El paradigma investigativo principal es el cuantitativo, un método definido por su rigurosidad y sistematización, asentado firmemente en la recolección exhaustiva y el meticuloso escrutinio de datos numéricos. Esto con el objetivo primordial de desentrañar las complejas interrelaciones entre múltiples variables y los sofisticados patrones subyacentes, emergentes estos en el crisol de un fenómeno investigativo concreto. La verdadera esencia de este proceso se encuentra en la meticulosa medición precisa y objetiva de los diversos atributos de interés, a través del uso de instrumentos altamente estandarizados y la aplicación de rigurosos procedimientos de muestreo, con el fin de asegurar la total representatividad de los resultados obtenidos (52).

3.3. Tipo de investigación

La investigación, con un enfoque en la praxis, se distingue como una forma de pesquisa científica. Esta, a su vez, se dedica intensamente a desentrañar problemas puntuales y a concebir soluciones palpables. Todo ello, circunscrito dentro de un ámbito concreto y claramente delimitado. Este enfoque se distingue por su orientación hacia la implementación de conocimientos teóricos en situaciones reales, con el propósito de mejorar procesos, productos o servicios existentes. Su propósito fundamental es utilizar de manera efectiva el acervo teórico disponible para enfrentar desafíos concretos y potenciar tanto el bienestar de los individuos como la optimización de los procedimientos (53).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación adoptado es de carácter no experimental, por consiguiente el investigador ni interfiere ni manipula variable alguna. Este procede a observar, registrar y analizar los fenómenos tal como se manifiesta en su contexto natural. No se realiza ninguna modificación o interferencia alguna en el desarrollo de dicho proceso (54).

Asimismo, es crucial resaltar que esta metodología investigativa adopta una perspectiva transversal, esto significa la obtención de información en un instante singular. Tal disposición permite una comprensión completa y profunda de las variables en consideración, junto con sus potenciales relaciones durante el período delimitado (55).

Es, pues, un estudio con tinte correlacional. En efecto, éste busca un análisis detallado de la relación inherente entre diversas variables. Sin embargo, no busca probar, de forma directa, la causa-efecto existente entre el estrés laboral y la práctica del personal de enfermería (56).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población:

En este estudio, la población, o el universo de interés, comprenderá a todos los profesionales Licenciados en Enfermería que trabajen en el servicio de emergencia del hospital nivel III de Lima, a lo largo del año 2025.

Para determinar el número exacto de la población (N), se coordinará con la Jefatura del Departamento de Enfermería de dicho nosocomio para obtener el listado oficial y actualizado del personal que cumple con esta característica. Según datos preliminares y proyecciones basadas en la dotación de personal de años anteriores, se estima una población de M= 85 enfermeras y enfermeros. Esta cifra será confirmada y ajustada al inicio del trabajo de campo.

3.5.2 Muestra y muestreo:

Muestra: Para el presente estudio se seleccionará una muestra probabilística aleatoria simple. Dado que la población es finita y conocida ($N < 100,000$), se utilizará la fórmula estadística para poblaciones definidas, garantizando así que cada profesional de enfermería del servicio tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, lo que minimiza el sesgo y permite la generalización de los resultados.

Para el cálculo de la muestra se usará la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra a calcular.
- N = Tamaño de la población total (estimado en 85).

- **Z** = Nivel de confianza. Para esta investigación, se establece un **nivel de confianza del 95%**, lo que corresponde a un valor Z de **1.96**.
- **p** = Probabilidad de que ocurra el evento (prevalencia del fenómeno). Al no existir estudios previos en la población específica que determinen la prevalencia de una baja calidad de vida profesional o insatisfacción laboral, se asume el caso más conservador y heterogéneo, estableciendo **p = 0.5 (50%)**.
- **q** = Probabilidad de que no ocurra el evento (1 - p), por lo tanto, **q = 0.5**.
- **e** = Margen de error de estimación. Se establece un **margen de error del 5%** ($e = 0.05$).

Cálculo:

$$n = \frac{(1.962 * 0.5 * 0.5 * 85)}{(0.052 * (85 - 1) + 1.962 * 0.5 * 0.5)} n = \frac{(3.8416 * 0.25 * 85)}{(0.0025 * 84 + 3.8416 * 0.25)} n = 81.634 / (0.21 + 0.9604) n = 81.634 / 1.1704$$

$$n = 69.748$$

Redondeando al entero superior, el tamaño de la muestra calculado es de **n = 70**.

Por lo tanto, la muestra del estudio estará conformada por 70 licenciadas y licenciados en enfermería del servicio de emergencia del hospital nivel III de Lima.

Muestreo: La selección de los participantes se realizará mediante un muestreo aleatorio simple, utilizando una tabla de números aleatorios o un software estadístico a partir del listado oficial del personal. Para garantizar la homogeneidad de la muestra y la validez de los resultados, se aplicarán los siguientes

3.5.3 Criterios de selección:

Criterios de Inclusión:

- Ser Licenciada o Licenciado en Enfermería, colegiado y habilitado para el ejercicio profesional en el Perú.
- Tener un vínculo laboral vigente (nombrado o contratado bajo cualquier modalidad) con el Hospital Nivel III de Lima y estar asignado de manera permanente al servicio de Emergencia.
- Poseer un tiempo mínimo de experiencia laboral de seis (6) meses continuos en el servicio de hospitalización del hospital al momento de la recolección de datos. Este criterio asegura que el profesional esté suficientemente familiarizado con la dinámica, las demandas y el entorno del servicio para poder emitir juicios fundados sobre su calidad de vida profesional y satisfacción.
- Aceptar participar voluntariamente en el estudio, firmando el respectivo consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentren desempeñando funciones exclusivamente administrativas (jefaturas, coordinaciones) y que no realicen labor asistencial directa de forma regular.
- Personal de enfermería que se encuentre en período de vacaciones, licencia por salud, maternidad u otro motivo que le impida estar en actividad laboral durante el período de recolección de datos.
- Profesionales de enfermería que se encuentren realizando su resindentado o internado en el servicio, ya que su percepción puede estar influenciada por su condición de formación y no de trabajador permanente.

- Profesionales que no completen los cuestionarios en su totalidad o cuyos datos presenten inconsistencias evidentes.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1. Nivel de estrés laboral	Un cúmulo de respuestas, tanto psicológicas y emocionales como comportamentales, emerge al confrontarse el individuo con exigencias provenientes de su relación con el entorno, los llamados factores de riesgo psicosociales. Ante tales circunstancias, la habilidad	El nivel de estrés laboral será medido a través del cuestionario modificado de "The Nursing Stress Scale", que consta de 34 ítems con escala de valoración tipo Likert, el cual permite identificar el nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de emergencia. Su valoración final es en tres niveles.	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupciones frecuentes. - Insuficiente tiempo para tareas. - Falta de personal. 	Ordinal	Alto: 69 - 102 puntos
			Muerte y sufrimiento del paciente	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con la muerte de un paciente. - Observar el sufrimiento del paciente. - Sentimiento de impotencia. 		
			Preparación insuficiente	<ul style="list-style-type: none"> - Temor a cometer errores. - Desconocimiento de equipos especializados. - Falta de información sobre el estado del paciente. 		Medio: 35 - 68 puntos
			Falta de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para compartir experiencias con colegas. - Carencia de espacios para expresar sentimientos negativos. 		
		Incertidumbre respecto al tratamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Desacuerdo con el tratamiento indicado. - Tomar decisiones sin presencia médica. 			

individual para sobrellevarlas resulta a veces escasa, lo cual ocasiona un desajuste. Este desequilibrio compromete su bienestar, afectando incluso su salud (21).

	- Ausencia del médico en una emergencia.
Problemas con la jerarquía	- Recibir críticas de un médico o supervisor. - Conflictos con superiores.
Problemas con otros miembros del equipo	- Dificultad para trabajar con compañeros del servicio. - Conflictos interpersonales con el equipo.

V2. Desempeño profesional	Es la forma en que el empleado se comporta para el logro de los objetivos y metas propuestos. Este es un componente de la estrategia de cada individuo para lograr la realización	Se medirá a través del "Cuestionario de desempeño profesional de enfermería" de Machacuay & Vera (2020), que contiene 28 ítems con escala tipo Likert, evaluando las acciones observables del personal de enfermería en el	Motivación	- Generación de ideas creativas. - Satisfacción con los logros laborales. - Búsqueda de altos niveles de desempeño.	Ordinal	Alto: 85 - 112 puntos
			Responsabilidad	- Realización de trabajo sin errores. - Cumplimiento de horarios y puntualidad. - Asumir las consecuencias de las propias acciones.		Medio: 57 - 84 puntos
			Liderazgo y trabajo en equipo	- Anticipación a necesidades futuras. - Reacción calmada frente a dificultades. - Respeto por las ideas del equipo.		Bajo: 28 - 56 puntos

profesional en su lugar de trabajo (36).	contexto de la atención en emergencia.	Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none">- Implementación de nuevas metodologías.- Participación en capacitaciones.- Satisfacción con el logro de metas profesionales.
--	--	---------------------------------------	---

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La metodología seleccionada para llevar a cabo la recopilación de información será a través de la aplicación de cuestionarios estructurados, es decir, encuestas. Este enfoque metodológico se considera el más apropiado y efectivo para llevar a cabo investigaciones rigurosas, dado que posibilita la recopilación de datos estandarizados de forma directa y sistemática desde las unidades de análisis, lo cual contribuye a una mayor eficiencia en el proceso de estudio. La implementación de cuestionarios estructurados y exhaustivos facilitará en gran medida la medición precisa y objetiva de las percepciones individuales en relación con el engagement y el desempeño laboral, lo que permitirá recopilar la información cuantitativa fundamental para llevar a cabo un análisis estadístico detallado y correlacional en etapas posteriores (57).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se utilizarán dos instrumentos estandarizados, cuya validez y fiabilidad han sido ampliamente documentadas en la literatura científica y en el contexto peruano de la enfermería.

Instrumento 1. Cuestionario de Estrés Laboral

El instrumento para medir la variable estrés laboral es el cuestionario denominado "The Nursing Stress Scale" (NSS), desarrollado originalmente por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson. La versión que se utiliza como referencia es la adaptación transcultural al castellano realizada por las investigadoras Rosa Más Pous y Vicenta Escribà Agüir. Este instrumento fue validado para el contexto de cuidados críticos y emergencias en el Perú por Valeriano (58) el 2021. El propósito de esta escala es medir la frecuencia con la que diversas situaciones del entorno hospitalario son percibidas como estresantes por el personal de enfermería.

El cuestionario se estructura en 34 ítems o situaciones estresantes, agrupadas en siete dimensiones teóricas: Carga de trabajo del profesional de enfermería. Muerte y sufrimiento del paciente. Preparación insuficiente del profesional de enfermería. Falta de apoyo por los miembros del servicio. Incertidumbre en el tratamiento del paciente. Problemas con la jerarquía. Problemas con otros miembros del equipo de enfermería. La valoración se realiza mediante una escala tipo Likert de cuatro puntos que mide frecuencia: Nunca (0 puntos), Alguna vez (1 punto), Frecuentemente (2 puntos) y Muy frecuentemente (3 puntos). El puntaje total permite categorizar el nivel de estrés en Bajo (0-34 puntos), Medio (35-68 puntos) y Alto (69-102 puntos) (58).

Instrumento 2. Cuestionario de Desempeño Profesional

Para la medición de la variable desempeño profesional, se empleará el "Cuestionario de desempeño profesional de enfermería", elaborado y validado en el contexto peruano por Machacuay & Vera 2022 modificado y validado para el ámbito de emergencia por Inoñan y Quispe (59) el 2024. El objetivo de este instrumento es evaluar el conjunto de acciones y comportamientos observables que el personal de enfermería realiza para el logro de metas y objetivos institucionales. El cuestionario consta de 28 ítems distribuidos en cuatro dimensiones fundamentales del desempeño: Motivación (7 ítems). Responsabilidad (8 ítems). Liderazgo y trabajo en equipo (7 ítems). Formación y desarrollo personal (6 ítems). Las respuestas se recogen a través de una escala politómica tipo Likert de cuatro opciones: Nunca (1 punto), A veces (2 puntos), Frecuentemente (3 puntos) y Siempre (4 puntos). La suma de los puntajes permite clasificar el desempeño profesional en tres niveles: Bajo (28-56 puntos), Medio (57-84 puntos) y Alto (85-112 puntos). (59).

3.7.3 Validación

Instrumento 1. Cuestionario de estrés laboral

La versión en castellano del instrumento está validada en el país y fue asegurada mediante el riguroso método de traducción y retro traducción (translation and back-translation). Sin embargo, Valeriano (58) lo volvió a validar a través de un juicio de expertos usando la V de Aiken, el cual obtuvo un coeficiente de 0.95.

Instrumento 2. Cuestionario de desempeño profesional

La validez de este cuestionario se estableció en el estudio de Inoñan y Quispe (59) mediante el método de juicio de expertos. Se contó con la participación de siete jueces expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada uno de los ítems en relación con las dimensiones y la variable de estudio. Los resultados de las evaluaciones fueron consolidados y mostraron una calificación promedio de 0,90 "Muy buena", lo que determinó que el instrumento posee un nivel de validez aceptable (59).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1. Cuestionario de estrés laboral

La confiabilidad del instrumento adaptado se determinó mediante el análisis de consistencia interna. En los estudios de adaptación, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.92 para la escala total. Este resultado indica un nivel de confiabilidad muy alto, confirmando que los ítems del cuestionario son consistentes entre sí y miden de forma fiable el constructo de estrés laboral en enfermería (58).

Instrumento 2. Cuestionario de desempeño profesional

La confiabilidad del instrumento fue verificada a través de una prueba piloto aplicada a una muestra de 20 profesionales de enfermería con características similares a la población de estudio. Los datos recolectados en esta prueba fueron procesados estadísticamente para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.761. Este resultado demuestra una alta consistencia interna, indicando que el instrumento es fiable y consistente para la medición del desempeño profesional en enfermería (59).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez finalizada la recolección de datos, se procederá a su procesamiento y análisis sistemático. Inicialmente, las respuestas de los cuestionarios serán codificadas y digitadas en una base de datos diseñada en Microsoft Excel 2019 para su organización y depuración.

Posteriormente, la base de datos será importada al software estadístico IBM SPSS Statistics versión 26. Se realizará un análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, utilizando frecuencias y porcentajes para caracterizar a la muestra. Los resultados se presentarán en tablas y gráficos para una clara interpretación. Para la contrastación de las hipótesis, se llevará a cabo un análisis inferencial. Dada la naturaleza ordinal de las variables, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar el grado y la significancia de la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se adherirá estrictamente a los principios éticos internacionales de la Declaración de Helsinki y a la normativa universitaria (UPNW) vigente. Se solicitará la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la institución hospitalaria antes de iniciar la recolección de datos. Se garantizará el cumplimiento de los siguientes principios:

- **Principio de Respeto a las Personas y Autonomía:** Se solicitará el **consentimiento informado** por escrito a cada participante. Se les explicará detalladamente el propósito del estudio, los procedimientos, su carácter voluntario y su derecho a retirarse en cualquier momento sin que ello repercuta en la atención que reciben.
- **Principio de Beneficencia:** Aunque no existen beneficios directos para los participantes, el estudio busca generar conocimiento que contribuya a mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería en emergencias, lo que representa un beneficio indirecto para futuros enfermeros.
- **Principio de No Maleficencia:** Se garantizará que la participación no suponga ningún riesgo físico o psicológico para los participantes. La aplicación de los cuestionarios se realizará en un entorno de privacidad y comodidad. La confidencialidad de los datos será absoluta; los cuestionarios serán anónimos y codificados para proteger la identidad de los participantes.
- **Principio de Justicia:** La selección de los participantes se realizará de manera equitativa, sin discriminación alguna, basándose únicamente en los criterios de selección establecidos. Los resultados de la investigación se utilizarán para beneficiar a la comunidad de enfermería en su conjunto (60).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	Mes	Ener. 2026				Febr. 2026				Mar 2026				Abri 2026				May 2026				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
FASES	Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
FASE 1: PLANIFICACIÓN																						
1.1. Elaboración y ajuste del proyecto de tesis			X	X																		
1.2. Revisión bibliográfica exhaustiva			X	X	X	X																
1.3. Aprobación del proyecto por el Comité de Ética						X	X															
FASE 2: TRABAJO DE CAMPO																						
2.1. Coordinación y obtención de permisos en el hospital										X												
2.2. Aplicación de instrumentos (recolección de datos)										X	X	X	X									
FASE 3: ANÁLISIS Y REDACCIÓN																						
3.1. Procesamiento y tabulación de datos														X	X							
3.2. Análisis estadístico de los resultados																			X	X		
3.3. Redacción del informe final (tesis)														X				X	X	X		
3.4. Revisión y levantamiento de observaciones																						
FASE 4: SUSTENTACIÓN																						
4.1. Trámites administrativos para sustentación																				X		
4.2. Preparación y defensa de la tesis																				X	X	X

4.2. Presupuesto

Categoría	Detalle	Cantidad	Costo Unitario (S/.)	Costo Total (S/.)
Talento Humano				500.00
	Asesoría metodológica y estadística	1 servicio	350.00	350.00
	Personal para digitación de datos	1 servicio	150.00	150.00
Bienes y Materiales				426.00
	Material bibliográfico (artículos, libros)	Estimado	110.00	110.00
	Material de escritorio (papel, lapiceros, etc.)	Global	69.00	69.00
	Impresiones y fotocopias	Estimado	90.00	90.00
	Empastado de tesis	3 ejemplares	50.00	150.00
	Dispositivos de almacenamiento (USB)	1 unidad	20.00	20.00
Servicios de Terceros				229.00
	Movilidad y viáticos	Estimado	80.00	80.00
	Comunicaciones (Internet)	Estimado	79.00	79.00
	Imprevistos (10% aprox.)	Global	70.00	70.00
	COSTO TOTAL ESTIMADO			S/ 1,155.00
Financiamiento	El proyecto será autofinanciado por la investigadora.			

5. REFERENCIAS

1. Eldin AS, Sabry D, Abdelgwad M, Ramadan MA. Some health effects of work-related stress among nurses working in critical care units. *Toxicol Ind Health* [Internet]. 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025];37(3):142–51. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0748233720977413>
2. McCormick E, Devine S, Crilly J, Brough P, Greenslade J. Measuring occupational stress in emergency departments. *Emerg Med Australas* [Internet]. 2022 [citado el 29 de septiembre de 2025];34(6):951-958. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1111/1742-6723.14101>
3. Wijn AN de, Fokkema M, Doef MP van der. The prevalence of stress-related outcomes and occupational well-being among emergency nurses in the Netherlands and the role of job factors: A regression tree analysis. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022 [citado el 29 de septiembre de 2025];30(1):187–97. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13457>
4. Montero-Tejero DJ, Jiménez-Picón N, Gómez-Salgado J, Vidal-Tejero E, Fagundo-Rivera J. Factors Influencing Occupational Stress Perceived by Emergency Nurses During Prehospital Care: A Systematic Review. *Psychol Res Behav Manag* [Internet]. 2024 [citado el 29 de septiembre de 2025];17:501–28. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S455224>
5. Yinghao Z, Dan Z, Qi L, Yu W, Xiaoying W, Ao F, et al. A cross-sectional study of clinical emergency department nurses' occupational stress, job involvement and team resilience. *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2023 [citado el 29 de septiembre de 2025];69:101299. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101299>
6. Charzyńska E, Habibi Soola A, Mozaffari N, Mirzaei A. Patterns of work-related stress and their predictors among emergency department nurses and emergency medical services staff in a time of crisis: a latent profile analysis. *BMC Nurs* [Internet]. 2023 [citado el 29

- de septiembre de 2025];22(1):98. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01241-9>
7. Tiga-Loza DC, Mancilla-Lucumi A, Castro-Bernal MA, Vergara-Escobar OJ, Llanganate-Osorio DM, Reimundo Acosta EG. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2024 [citado el 29 de septiembre de 2025];32:e4392. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7337.4392>
 8. Gualano MR, Sinigaglia T, Lo Moro G, Rousset S, Cremona A, Bert F, et al. The Burden of Burnout among Healthcare Professionals of Intensive Care Units and Emergency Departments during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025];18(15):8172. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph18158172>
 9. Xu Z, Zhao B, Zhang Z, Wang X, Jiang Y, Zhang M, et al. Prevalence and associated factors of secondary traumatic stress in emergency nurses: a systematic review and meta-analysis. *Eur J Psychotraumatol* [Internet]. 2024 [citado el 29 de septiembre de 2025];15(1):2321761. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/20008066.2024.2321761>
 10. Alomari AH, Collison J, Hunt L, Wilson NJ. Stressors for emergency department nurses: Insights from a cross-sectional survey. *J Clin Nurs* [Internet]. 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025];30(7–8):975–85. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jocn.15641>
 11. Alayoubi MM, Arekat ZM, Al Shobaki MJ, Abu-Naser SS. The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Found Manag* [Internet]. 2023 [citado el 29 de septiembre de 2025];14(1):89–110. Disponible en: <https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
 12. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs*

- [Internet]. 2022 [citado el 29 de septiembre de 2025];21(1):75. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
13. Joshua R, Chehab F, David R, Salim NA. Impact of Work Stress during COVID-19 Epidemic on Job Satisfaction and Job Performance among Nurses in Critical Care Units, United Arab Emirates 2020. *Int J Clin Exp Med Res* [Internet]. 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025];5(2):225–31. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.26855/ijcemr.2021.04.018>
 14. Zhang M, Zhang P, Liu Y, Wang H, Hu K, Du M. Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *J Clin Nurs* [Internet]. 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025];30(11–12):1593–604. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>
 15. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025];29(7):2298–307. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
 16. Altamirano Irigoín DL. Estrés y desempeño laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Emergencias José Hernán Soto Cadenillas, Chota - 2024 [Tesis de Licenciatura en Internet]. Chota: Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2024 [citado el 29 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=https://repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14089/1089>
 17. Quintana-García LA, Díaz León CG, Chienda Tantaleán PM, Vela-Ruiz JM, Lama Morales RA, Alatrística Gutiérrez MS. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Enfermería del área de emergencias de Ginecología y Obstetricia de un Hospital

- Peruano en el año 2023. Rev Obstet Ginecol Venez [Internet]. 2024 [citado el 29 de septiembre de 2025];84(2):148–54. Disponible en: <https://doi.org/10.51288/00840208>
18. Montenegro Molocho DN, Ramírez Gómez G, Troya Palomino D. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. Rev Investig Neg [Internet]. 2023 [citado el 29 de septiembre de 2025];16(28):50–7. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372023000200050
 19. Rivas Chirito VA, Romero Bazalar MS. Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista - Huaral 2023 [Tesis de Licenciatura en Internet]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2025 [citado el 29 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9788>
 20. Santa Cruz Fernandez V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020 [Tesis de Licenciatura en Internet]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2022 [citado el 29 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31518>
 21. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. Ginebra: OMS; 2022 [citado el 29 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
 22. Cieza Huisa EJ. Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica [Tesis de segunda especialidad en Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024 [citado el 29 de septiembre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15267/Estres_CiezaHuisa_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2017. 13(1), 81-90. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
24. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá* [Internet]. 2021;8(2):131-46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
25. Neuman B, Fawcett J. *The Neuman Systems Model*. 5ª ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson; 2011.
26. Noguera H. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica* [Internet]. 2021;(40): 43713. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682021000100008&lng=en. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i40.43713>
27. Orem DE. *Nursing: Concepts of Practice*. 6ª ed. St. Louis: Mosby; 2001.
28. Giraldo Y, López B, Arango DL, Góez HF, Silva E. Estrés laboral en auxiliares de enfermería. *Rev. Univ. Ind. Santander. Salud* [Internet]. 2013;45(1): 23-31. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072013000100004&lng=en.
29. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, Appraisal, and Coping*. Nueva York: Springer Publishing Company; 1984.
30. Fernández Sánchez A, Estrada Salvarrey MN, Arizmendi Jaime ER. Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Rev.Enferm.Neurol* [Internet]. 2020 [citado 29 de septiembre de 2025];18(1):29-40. Disponible en: <https://www.revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/277>

31. Castillo Avila IY, Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapias K, Licon Castro S. Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). Salud, Barranquilla [Internet]. 2014 Jan [cited 2025 Sep 29]; 30(1): 34-43. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005&lng=en
32. Mesa Castro N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene. [Internet]. 2019 [citado 2025 Sep 30]; 13(3): 13310. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es. Epub 24-Feb-2020
33. Schultz CC, Colet C de F, Benetti ERR, Tavares JP, Stumm EMF, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2022;30. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>
34. Molina-Chailán P, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2019 [citado el 30 de septiembre de 2025];65(256):177–85. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2019000300177&script=sci_arttext&tlng=en
35. Muñoz-Torres TJ, Casique-Casique L. Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2016 May 2 [cited 2025 Sep. 29];24(2):141-4. Disponible en: https://revistaenfermeria.imss.gob.mx/index.php/revista_enfermeria/article/view/103
36. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020;7(1):54–60. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

37. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
38. Mamani Avendaño YM, Cáceres López J. Desempeño laboral: una revisión teórica [Internet]. [Lima - Perú]: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
39. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. salud ciencia tec. 2022;2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
40. Mitjana LR. La teoría de fijación de metas de Edwin Locke [Internet]. pymOrganization. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
41. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019;10(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
42. Mitjana LR. Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo [Internet]. pymOrganization. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
43. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018;9(1):1973. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
44. Gonzalo A. Sister Callista Roy: Adaptation Model of nursing [Internet]. Nurseslabs. 2014 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://nurseslabs.com/sister-callista-roys-adaptation-model/>

45. Jiménez Castro A, Cheverría Rivera S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *rhe* [Internet]. 2021 [citado 2 de septiembre de 2025];32(2):177-91. Disponible en: <https://www.revistadisena.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709>
46. Naranjo Y, Concepción JA, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit* [Internet]. 2017 [citado 2025 Sep 02]; 19(3): 89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.
47. Bautista-Rodríguez LM, Jiménez SJ, Meza JJ. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Rev. cienc. cuidad.* [Internet]. 10 de octubre de 2015 [citado 2 de septiembre de 2025];9(2):64-70. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340>
48. Alvarez LM. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. *salud ciencia tec.* 2022;2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109115>
49. Espinosa AA, Gibert LMP, Oria SM. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Rev Cuba Enf.* 2016;32(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=64469>
50. Muñoz Lara ME, Robles Salguero RE. Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *RM* [Internet]. 2019 [citado 2 de septiembre de 2025];3(16). Disponible en: <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>
51. Tam J, Vera G, Oliveros R. Tipos, métodos y estrategias de investigación científica [Internet]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2008. Disponible en: http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_p_a-5-145-tam-2008-investig.pdf

52. Arias G. El proceso de investigación [Internet]. Ciudad de México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [citado el 7 de noviembre de 2022]; 2005. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf
53. Hernández R, Fernández C, Batista M. Metodología de la investigación. 6a ed. México: MC Graw Hill; Año 2014. Disponible en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
54. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
55. Beltrán R. Metodología de la investigación científica orientada a las ciencias bioagraria y ambientales. Editorial: Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación. Trujillo-Perú. 2015.
56. Velázquez A. ¿Qué es la investigación correlacional? [Internet]. QuestionPro. 2018 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>
57. Gayubas A. Técnicas de investigación [Internet]. Concepto. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
58. Valeriano Tacca KC. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del Hospital III EsSalud - Puno 2021 [Tesina de Bachiller en Internet]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/237>
59. Inoñan Rodríguez RE, Quispe Medina HM. Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos,

2023 [Internet]. Universidad Peruana Unión. 2024 [citado el 30 de septiembre de 2025].

Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/226cb0f4-2523-4ea8-ad4b-ed3e8c922992>

60. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009.

Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025.</p>	<p>V1. Nivel de estrés laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carga de trabajo - Muerte y sufrimiento del paciente - Preparación insuficiente - Falta de apoyo - Incertidumbre respecto al tratamiento - Problemas con la jerarquía - Problemas con otros miembros del equipo 	<p>Método de la investigación: hipotético deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación: cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: aplicada</p> <p>Diseño de la investigación: no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión muerte y sufrimiento del paciente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión preparación insuficiente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión falta de apoyo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión incertidumbre respecto al tratamiento y el desempeño</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión muerte y sufrimiento del paciente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión preparación insuficiente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión falta de apoyo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión incertidumbre respecto al tratamiento y el desempeño</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HiE1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>HiE2: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión muerte y sufrimiento del paciente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>HiE3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión preparación insuficiente y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>HiE4: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión falta de apoyo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.</p> <p>HiE5: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su</p>	<p>V2. Desempeño profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Responsabilidad - Liderazgo y trabajo en equipo - Formación y desarrollo personal 	

respecto al tratamiento y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con la jerarquía y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con otros miembros del equipo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia?

profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con la jerarquía y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión problemas con otros miembros del equipo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

dimensión incertidumbre respecto al tratamiento y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

HiE6: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión problemas con la jerarquía y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

HiE7: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión problemas con otros miembros del equipo y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia.

Anexo 2. Instrumentos

DATOS GENERALES

1. Sexo: a. Masculino () b. Femenino () c. No declara ()
2. Estado Civil: a. Casado () b. Soltero () c. Conviviente () d. Divorciado () e. Viudo ()
3. Edad _____ años
4. Lugar de procedencia: a. Costa () b. Sierra () c. Selva () d. Extranjero ()

Instrumento 1. Cuestionario de Estrés Laboral

Estimado(a) Profesional de Enfermería: A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre cómo se siente en su trabajo. Por favor, lea cada una con atención e indique la frecuencia con la que experimenta dichos sentimientos marcando con una "X" la opción que mejor describa su experiencia: **Nunca (N)= 0 / Alguna vez (AV)= 1. / Frecuentemente (F)= 2. / Muy frecuentemente (MF)= 3**

Nº	Items	N	A V	F	M F
1	¿Le afectan las interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas?				
2	¿Le afecta recibir críticas de un médico?				
3	¿Le afecta realizar cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes?				
4	¿Le afecta si un paciente no mejora?				
5	¿Le afecta cuando tiene problemas con su supervisor(a)?				
6	¿Le afecta escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana?				
7	¿Le afecta no tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio?				
8	¿Le afecta la muerte de un paciente?				
9	¿Le afecta tener problemas con uno o varios médicos?				
10	¿Le afecta cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente?				
11	¿Le afecta no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio?				
12	¿Le afecta la muerte de un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha?				

13	¿Le afecta cuando el médico no está presente si un paciente se está muriendo?				
14	¿Le afecta estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente?				
15	¿Le afecta sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente?				
16	¿Le afecta no tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio, sus sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)?				
17	¿Le afecta recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente?				
18	¿Le afecta no disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente?				
19	¿Le afecta tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible?				
20	¿Le afecta pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal?				
21	¿Le afecta ver a un paciente sufrir?				
22	¿Le afecta tener dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios?				
23	¿Le afecta sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente?				
24	¿Le afecta recibir críticas de un supervisor(a)?				
25	¿Le afecta que se presente personal y turno imprevisible?				
26	¿Le afecta si un médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente?				
27	¿Le afecta realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)?				
28	¿Le afecta no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente?				
29	¿Le afecta cuando tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio?				
30	¿Le afecta no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería?				
31	¿Le afecta a Ud. cuando el médico no está presente en una urgencia médica?				
32	¿Le afecta no saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento?				
33	¿Le afecta no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado?				
34	¿Le afecta la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio?				

Fuente: Valeriano Tacca KC. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del Hospital III EsSalud - Puno 2021 [Tesina de Bachiller en Internet]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2021 [citado el 29 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/237>

Instrumento 2. Cuestionario de desempeño profesional

Nunca (N)= 1 / A veces (AV)= 2 / Frecuentemente (F)= 3 / Siempre (F)= 4

Nº	Enunciados acerca de su desempeño profesional	N	A V	F	Se
1	Fomento la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Me siento feliz por los resultados que logro en el trabajo.				
3	Ofrezco retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Tengo motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	Hago evaluaciones en el trabajo para mejorar mis tareas.				
6	Cumplo con tareas diarias en el trabajo, lo cual impulsa mi desarrollo personal.				
7	Procuró altos niveles de desempeño.				
8	Realizo el trabajo de acuerdo al tiempo establecido y sin errores.				
9	Puedo trabajar de forma independiente.				
10	Realizo el trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumplo con el horario y registro de puntualidad.				
12	Assumo con responsabilidad las consecuencias negativas de mis acciones.				
13	Defino claramente la responsabilidad de mi puesto.				
14	Informo y consulto oportunamente al jefe sobre cambios de turno que me afecten.				
15	Promuevo un adecuado rendimiento y buen nivel de trabajo.				
16	Me anticipo a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciono efectivamente y de forma calmada frente a dificultades.				
18	Afronto positivamente las situaciones conflictivas.				
19	Respondo de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución.				
20	Demuestro respeto a mis jefes y compañeros de trabajo.				
21	Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.				
22	Desarrollo al máximo mis capacidades con la realización de mi trabajo.				
23	Estoy atento al cambio, e implemento nuevas metodologías de trabajo.				
24	Me preparo adecuadamente para realizar cambios positivos.				
25	Participo con frecuencia en las capacitaciones promovidas por la jefatura.				
26	Me siento satisfecho con el logro de mis metas como profesional.				
27	La institución promueve el desarrollo personal.				
28	Estoy de acuerdo con cambios convenientes para el servicio.				

Fuente: Inoñan Rodríguez RE, Quispe Medina HM. Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023 [Internet]. Universidad Peruana Unión. 2024 [citado el 30 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/226cb0f4-2523-4ea8-ad4b-ed3e8c922992>

Anexo 3. Consentimiento informado

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nivel III de Lima, 2025”

INVESTIGADOR PRINCIPAL: Natividad Simón, Dany Limber - Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Estimado(a) Profesional de Enfermería,

Le extendemos una cordial invitación para participar en un estudio de investigación cuyo propósito es comprender mejor la dinámica laboral en nuestra profesión. Antes de que decida participar, es importante que lea la siguiente información y nos haga cualquier pregunta que considere necesaria.

1. PROPÓSITO DEL ESTUDIO: El objetivo de esta investigación es determinar la posible relación que existe entre el nivel de *estrés laboral* y el desempeño profesional del personal de enfermería de este hospital. Los resultados de este estudio podrían contribuir a proponer futuras estrategias para mejorar el bienestar y la efectividad en nuestro entorno de trabajo.

2. PROCEDIMIENTOS: Si usted acepta participar, se le solicitará que complete dos cuestionarios anónimos. El primero medirá sus percepciones sobre el *engagement* y el segundo sobre su desempeño laboral. Completar ambos instrumentos tomará aproximadamente entre 15 y 20 minutos.

3. VOLUNTARIEDAD DE LA PARTICIPACIÓN: Su participación en este estudio es completamente **voluntaria**. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse en cualquier momento, sin que ello genere ninguna consecuencia negativa para usted en su ámbito laboral o profesional.

4. CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO: La información que usted proporcione será tratada con la más estricta confidencialidad y será completamente anónima. Los cuestionarios no solicitarán su nombre ni ningún dato que pueda identificarlo(a). Los datos recolectados serán codificados y utilizados exclusivamente para los fines científicos de esta investigación. Los resultados se presentarán de forma agrupada, impidiendo la identificación individual.

5. RIESGOS Y BENEFICIOS: No se prevén riesgos significativos asociados a su participación en este estudio, más allá de los mínimos inconvenientes de dedicar tiempo a responder los cuestionarios. Los beneficios directos para usted no son garantizados; sin embargo, su participación contribuirá de manera valiosa al conocimiento científico en gestión de enfermería y podría, a futuro, fundamentar mejoras en las condiciones laborales y el desarrollo profesional en el sector.

6. CONTACTO PARA PREGUNTAS: Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, sus derechos como participante o cualquier otro aspecto del estudio, puede comunicarse con el investigador principal, a través del correo electrónico [correo.institucional@uwiener.edu.pe] o al teléfono [Número de contacto].

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído y comprendido la información presentada en este documento. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas a mi satisfacción.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin penalización alguna. Doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación.

Nombre completo del participante: _____

Nº de DNI: _____

Firma: _____ \




19% 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

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 17%  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

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 17% 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	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-14	4%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-03-16	1%
4	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-24	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-25	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-13	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-05-17	<1%