

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**“ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HRDCQ DANIEL
ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN ONCOLOGÍA**

AUTORES

MAGALY ANCALLE VÁSQUEZ

EDITH CONSUELO PARIONA FERNANDEZ

ANA ELVIRA SIMEON GARCÍA

ASESORA:

Lic. Esp. CARMEN OLGA MALPICA CHIHUA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cuidados de Enfermería en oncología

Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	SIMILITUD DE ANCALLE .PARIONA Y SIMEON.docx (D174244865)
Submitted	9/20/2023 6:55:00 PM
Submitted by	
Submitter email	ecparionaf@unac.edu.pe
Similarity	24%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS YANETH BARZOLA ENVIAR URKUND.docx Document TESIS YANETH BARZOLA ENVIAR URKUND.docx (D173921528) Submitted by: YANETH27_6@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 13
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023.docx Document TESIS SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023.docx (D172847560) Submitted by: gnmanriquem@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ _SALAZAR _PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx Document TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ _SALAZAR _PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx (D163366897) Submitted by: marisolsalazarhidalgo@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 5
SA	Universidad Nacional del Callao / 9. LXXIII - DIONICIO - MENDOZA.docx Document 9. LXXIII - DIONICIO - MENDOZA.docx (D111113824) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS Grupo 02.docx Document TESIS Grupo 02.docx (D143271129) Submitted by: alvaricaldilizbeth@gmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	 6
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME FINAL DE TESIS - PERCEPCION DEL CUIDADO HUMANIZADO Y SIGNOS DE ESTRES DE FAMILIARES 3 (1).docx Document INFORME FINAL DE TESIS - PERCEPCION DEL CUIDADO HUMANIZADO Y SIGNOS DE ESTRES DE FAMILIARES 3 (1).docx (D171250288) Submitted by: lvlchezs@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS NATHALI Y MARIA REVISIÓN SOLICITUD.docx Document TESIS NATHALI Y MARIA REVISIÓN SOLICITUD.docx (D166528576) Submitted by: natati14@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 4
W	URL: https://www.redalyc.org/jatsRepo/5728/572863748003/html/index.html Fetched: 12/28/2020 7:21:34 PM	 2
SA	Tesis informe Final 17 de diciembre.docx Document Tesis informe Final 17 de diciembre.docx (D153812025)	 2

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud.

TÍTULO

“ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023.”

AUTORES

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	ORCID
MAGALY, ANCALLE VÁSQUEZ	43254049	0009-0006- 1782-4438
EDITH CONSUELO, PARIONA	44265463	0009-0004- 1410-0958
ANA ELVIRA, SIMEÓN	20722816	0009-0005- 9492-2413

ASESORA

Lic. Esp. CARMEN OLGA MALPICA CHIHUA ORCID 0009-0003-25416117

DNI 08646654

LUGAR DE EJECUCIÓN

HRDCQ Daniel Alcides Carrión - Huancayo

UNIDAD DE ANÁLISIS

Enfermeros del servicio de emergencia

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación cuantitativa, método hipotético deductivo, diseño no experimental - transversal, con alcance descriptivo - correlacional

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- **Dr. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES** **PRESIDENTE**
- **Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN** **SECRETARIO**
- **Mg. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE** **VOCAL**

ASESOR: LIC. ESP. CARMEN OLGA MALPICA CHIHUA

Nº de Libro: 06

Folio : 147

Nº de Acta: 322-2023

Resolución de Sustentación:

Nº 437-2023-D/FCS.- Callao; 23 de noviembre de 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 400 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION,
HUANCAYO, 2023**

presentado por: **ANCALLE VÁSQUEZ MAGALY
PARIONA FERNANDEZ EDITH CONSUELO
SIMEÓN GARCÍA ANA ELVIRA**

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ENFERMERÍA EN ONCOLOGÍA**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **19%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 16 de octubre de 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación**

**Dra. Mercedes Luján Ferrer Mejía
DIRECTORA**

Recibo: 784.465.554.7725
Fecha : 19/9/2023

784.465.554.8179
19/9/2023

784.465.554.7897
19/9/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi hijo Gael,
por darme la fortaleza y las fuerzas
necesarias para luchar y cumplir con
mis metas.

Magaly Ancalle Vásquez

A

Dios en primer lugar, a mis padres por
los valores que me inculcaron, a no
rendirme, siempre conseguir mis
sueños, a mi esposo por su apoyo
incondicional.

Ana Elvira Simeón García.

A mis padres por ser mis guías, mis
consejeros y mis amigos gracias por
enseñarme el valor de la educación y a
mi amada hija cuyo amor y cariño han
sido mi mayor bendición en mi vida.

Edith Consuelo Pariona Fernandez

AGRADECIMIENTO

A la Lic. Esp. Carmen Olga Malpica Chihua, por su profesionalismo demostrada en el asesoramiento de la presente investigación.

A la Universidad Nacional Del Callao, al HRDCQ. Daniel Alcides Carrión – Huancayo, por haber sido el sostén en la ejecución del presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INFORMACION BÁSICA	3
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO	7
ÍNDICE DE CONTENIDO	8
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE GRÁFICOS	12
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación	20
1.4.1. Justificación teórica	20
1.4.2. Justificación social	20
1.4.3. Justificación práctica.....	20
1.4.4. Justificación metodológica.....	20
1.4.5. Justificación filosófica	21
1.5. Delimitantes de la investigación.....	21.
1.5.1. Teórico.....	21
1.5.2. Temporal	21
1.5.3. Espacial	21

II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales	22
2.1.1. Internacionales	22
2.1.2. Nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Teorías del estrés	27
2.2.2. Teorías del desempeño laboral	30
Marco conceptual.....	31
Definición conceptual del estrés	31
Definición conceptual de desempeño laboral	32
Definición operacional	34
2.4. Definición de términos básicos	36
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	38
3.1. Hipótesis	38
3.1.1. Hipótesis General	38
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	38
3.2. Operacionalización de variables	40
IV. METODOLOGÍA.....	41
4.1. Diseño metodológico.....	41
4.2. Método de investigación	41
4.3. Población y muestra.....	41
4.4. Lugar de estudio	41
4.5. Técnicas e instrumentos para recolección de la información.....	42
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	42
4.7. Aspectos éticos en investigación	43
V. RESULTADOS.....	44
Resultados descriptivos	44

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados:	52
6.1.1. Prueba hipótesis general	52
6.1.2. Prueba de hipótesis específica	54
6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares	59
VII. CONCLUSIONES.....	63
VIII. RECOMENDACIONES	64
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1 CUADRO COMPARATIVO POR SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.	44
Tabla 5.1.2 CUADRO COMPARATIVO POR EDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.	45
Tabla 5.1.3 TIEMPO QUE LABORA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.	46
Tabla 5.1.4 ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.....	47
Tabla 5.1.5 ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.....	48
Tabla 5.1.6 DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.....	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1.1 CUADRO COMPARATIVO POR SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.	44
Gráfico 5.1.2 CUADRO COMPARATIVO POR EDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA.H.R.D.C.Q.DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.....	45
Gráfico 5.1.3 TIEMPO QUE LABORA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.	46
Gráfico 5.1.4 ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.....	48
Gráfico 5.1.5 NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.	49
Gráfico 5.1.6 DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.....	5

RESUMEN

El presente estudio de investigación fue de tipo cuantitativo no experimental, descriptivo, tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

El diseño que se utilizó fue correlacional de corte transversal. Se tuvo como población y muestra a 45 enfermeros; empleándose como técnica la encuesta, a partir de la aplicación de un cuestionario para la primera variable (estrés laboral), ficha de observación para la segunda variable (desempeño laboral). Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó Excel y la versión 25 de (SPSS).

Se encontró que el nivel de estrés laboral en la mayoría 57.8% alto y en 42.2% medio; por otra parte, el desempeño laboral es en 60% muy bueno, 28.9% bueno, en 6.7% regular y en 4.4% excelente. Respecto a la relación entre ambas variables se obtuvo una significancia de $p:0.416 > 0.05$, por tanto, se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, enfermería, emergencia

ABSTRACT

The present research study was of a quantitative, non-experimental, descriptive type, its objective was to determine the relationship between stress and work performance of the Nursing professional who works in the emergency service of the HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

The design used was cross-sectional correlational. The population and sample were 45 nurses; The survey was used as a technique, based on the application of a questionnaire for the first variable (work stress), an observation sheet for the second variable (work performance). For data processing and analysis, Excel and version 25 of (SPSS) were used.

It was found that the level of work stress in the majority was 57.8% high and 42.2% medium; On the other hand, job performance is 60% very good, 28.9% good, 6.7% regular, and 4.4% excellent. Regarding the relationship between both variables, a significance of $p:0.416 > 0.05$ was obtained, therefore, it is concluded that there is no statistically significant relationship between stress and job performance in nursing professionals.

Keywords: Stress, job performance, nursing, emergency

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, se ha observado que la calidad de vida laboral de los enfermeros se ve afectada y tiene un impacto en su salud física y mental, lo cual repercute en su desempeño en el trabajo. Es fundamental que los trabajadores de la salud cuenten con condiciones adecuadas para llevar a cabo sus actividades y responsabilidades. La salud mental y las condiciones físicas deben estar en óptimas condiciones, y es responsabilidad de las instituciones de salud garantizar estas condiciones básicas, tal como lo establece la ley de seguridad en el trabajo. Sin embargo, muchas de las actividades laborales de las enfermeras influyen en su desempeño, ya que las condiciones en las que trabajan no son las más ideales. La carga laboral es excesiva y exigente, superando en muchas ocasiones la capacidad física y mental de los profesionales. Además, se trabaja sin respetar los estándares internacionales establecidos, se experimenta una falta de sueño debido a horarios de trabajo prolongados y turnos inadecuados. Muchas enfermeras deben trabajar en más de un establecimiento para cubrir sus necesidades básicas, lo que afecta su calidad de vida. Los horarios y turnos son largos e inapropiados, superando las 8 a 12 horas, y el tiempo de desplazamiento se ve empeorado por el crecimiento desmedido del parque automotor sin una planificación urbanística adecuada. Además, las condiciones de alimentación, los materiales e insumos utilizados en la atención, así como los ambientes inadecuados para el manejo de los residuos sólidos, exponen constantemente a las enfermeras a diversos riesgos y enfermedades infecciosas.

En la actualidad existen diversos factores que afectan el desempeño del personal de salud, el estrés ha tenido mayor incidencia y gravedad en ese grupo de salud; sobre todo, en los profesionales que interactúan directamente con los pacientes y familiares como lo son los profesionales de enfermería.

En consecuencia, el presente estudio se fundamenta en la obtención de evidencia que establezca la relación entre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo.

En el primer capítulo, se establece el “Planteamiento del problema” donde se establece una descripción del panorama problemático que sustenta el análisis de este estudio, para desencadenar en una formulación del problema, que llevaría a la estimación de los objetivos de investigación, su relevancia y la identificación de los limitantes del estudio.

En el segundo capítulo con título “Marco Teórico” se abordará los antecedentes científicos en plano internacional y nacional, para cimentar las bases teóricas de las variables, establecer un abordaje conceptual de las variables de estudio y definir los términos referenciales.

En el tercer capítulo, se pone las bases de la hipótesis como respuestas tentativas a los objetivos del estudio, definición conceptual de las variables para reconocer de qué tratan específicamente, y cómo se operacionalizan las variables para identificar sus dimensiones, indicadores y niveles de medición.

En el cuarto capítulo, se sustentó el diseño metodológico que delimita el tipo y diseño de investigación, método de investigación, población y muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, y análisis y procesamiento de datos.

En el quinto capítulo, se detalló el cronograma de actividades que permitirán llevar a cabo el presente proyecto. En el sexto capítulo, se determina el presupuesto programado para el proyecto. Y en el séptimo y octavo capítulo se instauran las referencias bibliográficas y los anexos con la información más relevante para el proyecto.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. Descripción de la realidad problemática

En Europa el 44% de los trabajadores, según la encuesta OSHA, siente que su estrés laboral aumentó en el último año (1). En Asia, se encontró las siguientes cifras de signos de estrés laboral, tales como ansiedad (28%), depresión (27%), distrés (33%) (2). En Norteamérica, el 83% de los trabajadores sufre de estrés laboral (3). Asimismo, en paralelo, en términos de personal de salud, a nivel global, se encuentra que esta cifra aumenta llegando a la cifra del 87.4% en promedio (4).

En Latinoamérica, según un reporte de Gallup, el 53% de los trabajadores se encuentra estresados, siendo esto mayor al nivel del resto del mundo de 44% (5). Al respecto vemos que la población perteneciente al sector laboral de salud tiene en América Latina niveles más altos de síntomas de estrés, tales como depresión (14.7-22%) o pensamientos suicidas (5-15%), así como que un tercio de ellos argumenta requerir de atenciones psicológicas (6).

En el caso peruano, de acuerdo con Rojas, docente de la UPN, el 60% sufre de estrés y el 70% de los trabajadores sufre de estrés en el trabajo (7). Esto es de mayor importancia en el personal de salud, en el cual se observa un 52% de síntomas depresivos, viéndose que 1 de cada 4 ha tenido un ataque de ansiedad o depresión (8)

Esta situación puede tener consecuencias variadas, en términos personales, tales como enfermedades, problemas cognitivos, trastornos gastrointestinales, dermatológicos, endocrinos, trastornos inmunológicos o hasta sexuales o psicológicos que pueden llevar inclusive al suicidio (9); y, en términos empresariales y de organización, se observa que puede llevar al ausentismo, la alta rotación de personal, la disminución de calidad y el descenso en el desempeño.

En otras palabras, puede llevar a una baja productividad o desempeño, afectando en última instancia a la organización (10); esto se manifiesta en una falta de cumplimiento de los objetivos establecidos para producir, así como en un

mayor uso de recursos para lograr un objetivo, siendo ambas cuestiones costosas a largo plazo para la supervivencia en el mercado de la organización.

Es importante implementar talleres para el manejo del estrés, terapias psicológicas a los colaboradores, para evitar consecuencias nefastas.

En este sentido en el servicio de emergencia del HRDC - Carrión Huancayo, desde nuestra percepción el profesional de enfermería afronta muchas limitantes para brindar una tención de calidad, por escasez de insumos, materiales, medicinas recursos humanos, así mismo la disponibilidad de camas para hospitalización, como también rotación de personal.

En las atenciones oncológicas que se atiende en emergencias vemos, las infecciones, pancitopenias, complicaciones post quimioterapia, manejo del dolor, (paliativos) complicaciones de diálisis, etc. El estado vulnerable y sensible de los pacientes oncológicos, como también el dolor de los familiares, es una entrega y dedicación del profesional de enfermería para poder satisfacer sus necesidades.

La situación problemática previamente descrita se ha manifestado con mayor intensidad en los últimos años como efecto de la sobrecarga laboral implicada en la crisis sanitaria, y los efectos emocionales derivados del aislamiento físico y los numerosos fallecimientos en el entorno de la institución de salud. Por lo tanto, resulta relevante evaluar la relación entre las variables en el periodo 2023

En ese sentido, se observa la necesidad de medir el estrés laboral, así como su repercusión en el desempeño del profesional de enfermería, y relacionar ambas, en el servicio de Emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

I.2. Formulación del problema

I.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

I.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión calidad del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión organización del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

I.3. Objetivos

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023

I.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión calidad del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Enunciar la relación entre estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión organización del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

I.4. Justificación

I.4.1. Justificación teórica

El estudio posibilita incrementar el conocimiento que se tiene sobre los factores circundantes al desempeño de profesionales de enfermería, de manera que permite complementar al modelo teórico de desempeño establecido por Gamarra (11) cuyo análisis permitiría establecer un modelo explicativo para su comprobación en modelos de ecuaciones estructurales.

I.4.2. Justificación social

La delimitación de la influencia del desempeño en el estrés laboral repercutiría en que se tome medidas en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas para incrementar la eficiencia del desempeño laboral de los y las enfermeras, y de esta manera los consultantes que asisten a dicha institución se vean beneficiados con mejor atención y calidad de trato.

I.4.3. Justificación práctica

El estudio cimentará las bases para establecer programas de intervención, sea preventivo o promocionales en el personal de enfermería del HRDCQ para incrementar sus habilidades de tolerancia al estrés laboral; asimismo, posibilitará la integración de los componentes del desempeño como aspectos protocolares de un diseño de sesiones de intervención.

I.4.4. Justificación metodológica

El estudio empleará protocolos de análisis replicables y producibles en la medida en que se basará en estándares internacionales para abordaje de estudios correlacionales, asimismo, proporcionará una medida del desempeño de los instrumentos de medición en términos de validez y confiabilidad.

I.4.5. Justificación filosófica

El estudio usa la corriente del utilitarismo, pues se tiene en cuenta cómo las personas maximizan sus recursos para su bienestar. En este caso, se expone cómo el desempeño laboral se ve afectado por el estrés laboral; es decir, cómo se desempeña según la gestión de sus recursos para gestionar el estrés.

I.5. Delimitantes de la investigación

I.5.1. Teórico

En este sentido, se cuenta con información amplia sobre el tema que se está investigando, se encontraron investigaciones similares a este estudio, tanto de nivel nacional como internacional.

I.5.2. Temporal

El presente trabajo se realizará en relación a la disponibilidad del tiempo de los profesionales de enfermería que viene laborando en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión., Huancayo, 2023.

I.5.3. Espacial

La unidad de análisis está ubicada en la ciudad de Huancayo –Junín, HRDCQ Daniel Alcides Carrión.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales

II.1.1. Internacionales

Dueñas (12) en 2020 en su estudio titulado "Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia de Niemes", cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en dicho hospital. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional, y utilizó un diseño no experimental de corte transversal con un enfoque deductivo. La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores y utilizó un cuestionario para medir cada variable. Los resultados mostraron una correlación negativa entre cada dimensión del estrés laboral y el desempeño laboral, con los siguientes valores: competencias específicas del área (-0,704), insatisfacción por retribución (-0,574), insatisfacción del ejercicio profesional (-0,830), falta de motivación (-0,957), exceso de demanda laboral (-0,833) y demérito profesional (-0,855). En conclusión, se encontró una asociación negativa entre ambas variables, lo que indica que, a mayor estrés laboral, menor es el desempeño del personal de salud en el hospital.

Cabezas (13) en 2023, titulado "El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio de un hospital de segundo nivel", se buscó determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en un hospital de segundo nivel. El enfoque del estudio fue cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transaccional y un enfoque científico. Se utilizó un cuestionario como instrumento para medir cada variable. Los resultados revelaron una correlación muy débil entre las variables, con un valor de -0,08. En conclusión, se encontró que el estrés laboral tiene un impacto negativo en el desempeño del personal evaluado. Se recomienda prestar mayor atención a las necesidades psicológicas del personal, brindarles apoyo adecuado, así

como implementar capacitaciones y mejoras continuas en las estrategias para lidiar con el estrés laboral.

Velásquez y Zambrano (14) Ecuador 2021 en su estudio titulado "Impacto del estrés laboral, en el desempeño de los servidores públicos del IESS del Cantón Chone, cuyo objetivo fue determinar el impacto de estrés laboral del desempeño de los servidores públicos del IESS del Cantón Chone, la metodología fue inductiva, deductiva y analítica. Los instrumentos que se utilizaron fue la técnica de entrevista al director del IESS, donde aplicó la encuesta "Medic estrés". La población fue de 35 personas que laboran de diferentes unidades del establecimiento. Teniendo como resultado un severo nivel de estrés laboral en los servidores públicos producido por diferentes factores que generan un impacto negativo en el desempeño de los profesionales y por consiguiente una reducción en la calidad.

Chuchuca y Mora (15) en 2020 en su estudio titulado "El estrés laboral y su impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara", cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal del Hospital Aida León de Rodríguez Lara, ubicado en Girón, durante el periodo de junio a noviembre de 2020. Con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transaccional, utilizando un enfoque deductivo. La población objetivo consistió en 100 individuos, y se utilizó muestra de 74 participantes. Se empleó un cuestionario como instrumento de recolección de datos para cada variable estudiada. Los resultados revelaron que la mayoría de los participantes no presentaban un nivel bajo de rendimiento laboral ni un nivel alto de estrés. Específicamente, en el área de enfermería se observó que el 38% de los participantes tenía un nivel bajo de rendimiento laboral, mientras que el 95.37% experimentaba un nivel alto de estrés. A partir de estos hallazgos, se concluyó que no existe una relación entre ambas variables. Se recomienda tomar

medidas para mejorar los niveles de estrés abordando sus causas de manera efectiva.

II.1.2. Nacionales

Ramírez et al. (16) en 2022 en su estudio titulado "Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2, 2019", investigó la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros que trabajan en emergencia del Hospital Regional II en Tumbes. El enfoque del estudio fue cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transaccional. La muestra estuvo compuesta por 33 individuos y se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, como instrumentos de medición. Los resultados mostraron una correlación negativa según el coeficiente de correlación de Spearman de $-0,579$, con un valor p de $0,000$. Además, se encontró una relación inversa entre el cansancio emocional y el cumplimiento laboral, así como una relación entre la ejecución individual y el cumplimiento laboral, y entre la despersonalización y el cumplimiento laboral.

Solano (17) en 2022 en su estudio titulado "Estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022", busco determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería durante la pandemia de Covid-19. Co enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal. La población objetivo fue de 109 personas. Los resultados revelaron que el 67.9% de los participantes tenía un nivel regular o medio de estrés laboral, seguido de un 27.5% con un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, se encontró que el 50.5% tenía un nivel regular, el 36.7% tenía un nivel bajo y el 12.8% tenía un nivel alto. Como conclusión, se determinó que existe una asociación entre las variables evaluadas en la población estudiada, lo que sugiere que el nivel de estrés laboral puede tener un impacto en el desempeño del personal de enfermería en una microred durante la pandemia de Covid-19.

Zamora (18) en 2019, desarrolló un estudio titulado *“Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III, 2021”* en Chimbote, en cual buscó relacionar el estrés y el desempeño laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de EsSalud III de Chimbote, periodo 2021. Dicho trabajo de investigación fue elaborado mediante un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no-experimental, de nivel correlacional y corte transaccional. La muestra fueron 30 enfermeros. El instrumento fue un cuestionario para cada variable. Se encontró una relación muy relevante de tipo negativa entre las variables; asimismo, la primera variable obtuvo un nivel alto en el 63.3% mientras que el segundo nivel en el 43.3%. En el cual se llegó a la conclusión de que cuando hay un mayor estrés, existe un menor desempeño en el trabajo de acuerdo en la población.

Pereyra y Benabente (19) en 2021 en su estudio titulado *“Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro 2021”* en Ica, tuvieron el objetivo de relacionar el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia, del Hospital Santa María del Socorro, en Ica, periodo 2021. El estudio académico fue realizado con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no-experimental y un corte transaccional. La muestra tuvo 47 participantes. Los instrumentos fueron uno para cada variable y uno extra de datos sociodemográficas. Se encontró en la primera variable el nivel es medio en el 55.3%, bajo en el 29.8% y alto en el 14.9%, y que sus dimensiones tienen en agotamiento emocional medio el 51.1%, en despersonalización bajo el 42.6% y en realización personal medio el 48.9%; asimismo, la segunda variable tiene un nivel regular en el 44.7%, bueno en el 38.3% y deficiente en el 17%, y que sus dimensiones tienen en productividad laboral un nivel regular en el 57.4%, en eficiencia laboral un nivel regular en el 59.5% y en eficacia laboral un nivel regular en el 42.6%. También se encontró una asociación entre variables y con las dimensiones agotamiento emocional y realización personal. Se puede concluir que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en la población estudiada.

Rojas y Saldaña (20) en 2020, diseñaron un estudio de título “*Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Cañete, 2020*”, en esta investigación relacionaron el estrés con el desenvolvimiento profesional de los enfermeros en el área de emergencia de un hospital de Cañete, periodo 2020. La tesis tuvo un enfoque cuantitativo, de un nivel descriptivo- correlacional, con un diseño no-experimental y un corte transaccional. El instrumento utilizado en este caso fue un cuestionario para cada variable. La muestra fueron 24 individuos. Se encontró que hay una correlación alta positiva entre variables, así como entre las dimensiones de la primera variable (agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal) y la segunda en diferentes niveles. También se obtuvo que la dimensión agotamiento emocional es media en todos, la despersonalización es baja en el 87.5% y media en el 12.5%, la falta de realización personal es baja en el 4.2% y alta en el 95.8%, y el estrés laboral es medio en todos; asimismo, el desempeño fue alto en todos. Se concluye que la primera variable afecta a la segunda en la población estudiada

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Teorías del estrés

Teoría de Adaptación de Callista Roy

El modelo de Callista Roy es una teoría en donde menciona que el ser humano es un sistema adaptativo que está en constantemente interactuando en su entorno.

Teoría General de Sistemas de Betty Neuman

El modelo de Neuman es una postulación de la enfermería basada en la relación del individuo con el estrés y los factores reconstituyentes dinámicos en la naturaleza. Este modelo se puede escindir en los cuatro metaparadigmas de la enfermería que son el ambiente, paciente, la acción del enfermo y la salud.

Algunas bases del modelo de Neuman

El paciente es una fuente dinámica de energía que está en constante intercambio con el medio que lo rodea.

Existen muchos estresores conocidos, desconocidos y universales. Todos ellos se diferencian en el potencial para desequilibrar al enfermo en cuestión.

La línea de defensa normal sirve para calcular la desviación de bienestar individual.

Las particulares del paciente pueden hacer que, en cualquier momento sus líneas de resistencia fallen a la hora de proteger al paciente de un estresor. (21)

Hans Selye define el estrés “como conjunto de reacciones fisiológicas ante cualquier estímulo nocivo en las que se incluyen amenazas psicológicas “ (22).

La determinación estrés se origina del latín “stringere” que significa empujar, estrechar, oprimir. Uno de los primeros investigadores acerca del estrés, fue el médico fisiólogo Selye quien definió el “stress” a todo lo que se relaciona en el entorno de la vida definiendo en una sola frase reflexiva: “la ausencia de stress significa muerte mientras que la vida está hecha de una balanza oscilando entre Eutres (placer) versus Distrés (angustia)” (23).

A su vez, Lazarus y Folkman describieron que el estrés son las interrelaciones presentadas en las personas con relación a su estado emocional en el que se encuentra. Siendo considerada como un escenario del cual pone en riesgo a su vida (24).

Según Gonzales y Landero esta sería una relación de la teoría transaccional de propuesta por Lazarus, el cual lo define en que el ser humano presenta estrés, cuando lo percibe que su vida corre en peligro o que va en contra de sus proyectos, u objetivos de vida, lo cual cuando este pensamiento es más continuo va creciendo una tensión entre las personas, en lo que se puede caracterizar como un evento de estrés (25).

Cotrina coincide con la definición de T. Holmes y Rahe, quien define al estrés como un estímulo, de un suceso vital que ocasiona una serie de reacciones

tanto psicológicas, fisiológicas o de ambos casos, lo que provoca que la persona se vuelva vulnerable al estrés” (26).

Todo ello puede depender de las circunstancias en que donde se ubique el sujeto, en las que pueden influir distintos factores o causas que provocan el estrés en su ambiente laboral, también se conoce como al temor a lo desconocido (27).

Los cambios que en los que influye el estrés se pueden reflejar en la a) conducta; la comprensión de conformidad, la búsqueda del bienestar, y de la prevención de los accidentes y de la injusticia b) los Cognitivos en donde se requiere de una mínima atención c) Los fisiológico, que generalmente se relaciona con los problemas cardiovasculares (13).

Actualmente se conoce al estrés laboral como uno de los grandes problemas para la salud de los colaboradores y el adecuado funcionamiento de las etindades (13).

En los años 1981, 1982, Maslach y Jackson; definieron que el estrés laboral como una serie de actitudes y sentimientos negativas hacia su clima laboral, afectando así a sus actividades profesionales, lo dicho por los autores se considera como un síndrome tridimensional o agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de la persona o sujeto (15).

Piñeiro define al estrés como una “tensión nerviosa y emocional” cuyo origen nace de una respuesta inespecífica reflejándose así en una situación en donde los profesionales de la salud tienen sobrecarga laboral, reflejándose así en la interacción con los pacientes agotamiento, ansiedad, mal carácter, nerviosismo, entre otros factores (15).

Bajo el concepto anterior, se puede reflexionar que, en las carreras de la salud, el estrés está presente con frecuencia, lo que no solo afecta a los trabajadores, sino también a los pacientes que están bajo su cuidado u observación (15).

II.2.2. Teorías del desempeño laboral

En términos generales el desempeño laboral se define como una acción y efecto de las funciones que el colaborador está obligado a cumplir. Otros

autores como Montejó lo definen como la acción de desempeñar y desempeñar “cumplir, ejercer”.

Por su lado, Montejó lo describe como aquellas acciones o comportamientos de los trabajadores que son de gran importancia para que la entidad pueda cumplir con sus objetivos, los que a su vez son medidos con cada capacidad de cada colaborador y con el aporte de este a la entidad.

A su vez, Chiavenato (2000), define que las acciones que son observados por los empleados tienen un factor importante para los objetivos de la compañía. Este favorece en gran escala en su salud mental, ya que se sienten considerados y escuchados por sus empleadores.

Balderas señala que la importancia del reconocimiento de las actividades de los empleados por los gerentes de enfermería se refleja en el conocimiento, en las habilidades, liderazgo, autonomía y de la responsabilidad compartida e influye en la toma de las decisiones y identidad profesional de los que se refleja en la prestación de los servicios en enfermería.

Bittel, lo define como el desempeño bajo la influencia de las expectativas de los trabajadores acerca de sus actitudes hacia sus logros en su ambiente laboral. Este sería un factor importante, ya que los motiva en que su trabajo sea el adecuado en beneficio a los pacientes.

Mientras que Milkovich y Boudrem señalan que el desempeño laboral son las habilidades, necesidades y cualidades desarrolladas en el trabajo y de los empleadores, produciendo así acciones que conducen a cambios y que pueden llegar a favorecer y afectar los resultados de la institución.

II.3. Marco conceptual

II.3.1. Definición conceptual del estrés

El estrés hace referencia a una respuesta corporal a la presión en términos físicos, mentales y/o emocionales, que se manifiesta en cambios de tipo químico, tales como aumento de presión arterial, de frecuencia cardíaca, de concentraciones de azúcar sanguínea, etc., pero también de manera emotiva

con cuestiones como ansiedad, enojo, entre otros. Esto se da por situaciones traumáticas o enfermedades, en el día a día, siendo posible que cuando dure mucho o sea muy intenso genere problemas de salud mental y física (28).

También se puede comprender como un mecanismo que es puesto en marcha cuando la persona se encuentra en situaciones mayores a sus recursos propios, superándolos haciendo que trate de cumplir con esas demandas. Este puede ser ocasionado por diferentes razones, dependiendo de lo cual puede tener un impacto positivo o negativo, observándose por medio de la tensión muscular, fallas de digestión, falta de sueño. Cabe señalar que es necesario en la vida, puesto que es una manera de alertarnos ante el peligro (29).

En términos específicamente laborales, esto hace referencia a lo que nace de una presión exagerada o excesiva en términos del entorno de trabajo, lo que genera un desequilibrio entre lo que se exige y lo que la persona realmente es capaz de lograr con su capacidad o recursos disponible de forma eficiente. Cabe señalar que puede generarse por razones ajenas al trabajador y tiene por síntomas el mal humor o en el peor de los casos la depresión. Sus causas principales son la excesiva responsabilidad laboral, demasiada carga de trabajo, relaciones problemáticas y condiciones de trabajo insatisfactorias (30).

También puede ser entendido como la falta de balance entre las aspiraciones individuales y la realidad de las condiciones de trabajo de la persona; es la diferencia percibida entre lo que le solicita realizar el trabajo profesional y su habilidad de lograr esas demandas. En ese sentido aparecen un sentimiento de falta de control, con los recursos actuales de la persona, lo que activa unos procesos que buscan corregir eso, aunque pueden tener consecuencias negativas como enfermedades al corazón, cambios del sistema inmunológico, etc. (31)

II.3.2. Definición conceptual de desempeño laboral

Existen diferentes maneras de comprender este concepto (32):

- Campbell: Son las acciones y conducta de nivel sobresaliente que tiene un colaborador para impulsar el crecimiento de la empresa, por medio

del logro de metas, objetivos, que han sido trazados por la organización (32).

- Pedraza et al.: Son las características, en grupo, mostradas por la conducta, a fin de que se dé exitosamente la labor (32).
- Milkovich y Boudreau: Son características de tipo individual, como cualidades, habilidades, capacidades, etc., que son necesarias para tener interacciones en el trabajo y la organización del mismo, a fin de que se logren los resultados y la viabilidad de la empresa (32).
- Faria: Es el resultado de las actividades y portes por función de cargo de los trabajadores, nacidas de la relación y regulación colaborador-empresa (32).
- Palmar, Rafael, Valero y Jhoan: es la respuesta al cumplimiento de tareas asignadas, conforme a exigencias y requerimientos organizativos de manera eficiente, efectiva y eficaz para ayudar al cumplimiento de responsabilidades designadas de acuerdo al éxito de la empresa (32).
- Palací: son valores esperados por organizaciones en términos de conductas sucesivas del trabajador, ya sean de forma individual o colectiva, en espacio temporales variados, para que la empresa sea eficiente (32).

Asimismo, puede entenderse de las siguientes maneras (33):

- Morales y Velandia: es la actuación personal cuando son aplicadas las aptitudes, necesidades e inclinaciones de uno en relación o en fin de los objetivos empresariales o del sitio de estudio, de la sociedad en general, para obtener un resultado determinado (33)
- Matas: Es la efectividad, bajo criterios de un sistema, para medir la capacidad administrativa de adaptar, mantener, crecer y renovarse para sobrevivir (33)
- Matas: Son los comportamientos en serio que buscan el logro de una meta o resultado; en términos personales, son la combinación de comportamientos realizados con resultados obtenidos (33).

- Chiavenato: Es el cumplimiento respecto de los requisitos del trabajador, por medio de habilidades puestas en práctica en su cargo, de acuerdo a lo que busca la organización (33)
- Dessler: Es el grado de cumplimiento de lo requerido por los empleados desde la empresa u organización, a fin de que se logren las metas de ésta, relativo a funciones del cargo (33).

II.3.3. Definición operacional

Agotamiento Emocional

Se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse por un conjunto de sentimientos como frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (34).

Despersonalización

Da cuenta del desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se les atiende y también a los colegas en el trabajo. Esto deriva en conflictos interpersonales y aislamiento. El estilo del trato despersonalizado a las personas se basa en generalizaciones, etiquetas y descalificaciones, como un intento de evitar cualquier acercamiento que sea desgastante (34).

Realización personal

La dimensión de falta de Realización Personal alude a la sensación de que no se están obteniendo méritos y logros en su trabajo, autocalificándose negativamente. Esto alude a las dificultades en el desempeño (34).

Capacidad cognitiva

Una de las primeras teorías que surgieron en el mundo anglosajón acerca de las habilidades cognitivas (cognitive skills) y habilidades para pensar (thinking skills) fue durante la década de los cincuenta. De acuerdo a la investigación de Urbina y Barazal, refieren que la capacidad cognitiva es el conocimiento de un profesional el cual ha instruido verificado en base a su aptitud y experiencia (35).

Actitud

Pacheco refiere que la actitud es “un estado de predisposición mental o neuronal de preparación, organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia directa o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con los que está relacionada”. La actitud se refleja en las distintas formas y en cada persona, y está relacionada en base a sus experiencias de vida (60). Otros autores aseguran que puede ocasionar estrés si no se cuida la salud. Según una especialista en psicología, “Es la realización de una intención o propósito.”, “la actitud es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias.” (35).

Habilidad

La RAE (36) define a la habilidad como una capacidad de una persona el cual lo desempeña correctamente y con facilidad en una actividad determinada.

Capacidad afectiva

Trato amable y valoración del trabajo de los trabajadores (35).

Planificación

Se define como una acción lo cuales son requeridos para poder obtener objetivos y metas en cualquier tema (37).

Comunicación

La comunicación de ser óptima para poder obtener buenos resultados. A raíz de la pandemia del COVID-19 el personal de salud se adaptó a la tecnología, así como también se fortaleció en trabajo en equipo, mediante la comunicación, por lo cual este nunca tiene que faltar (18).

Con respecto a lo mencionado anteriormente, la OMS define que la falta de comunicación es un factor de riesgo dentro del hospital, por ello se establecieron seis medidas a las que se denominó metas internacionales que tienen como objetivo garantizar la seguridad del usuario de salud, y en segundo lugar en que las personas de los establecimientos de salud obtengan una

comunicación efectiva, clara y sencilla, para garantizar la seguridad del paciente (35).

Respeto

La Real academia española (RAE), asocia al respeto con la acción que se hace a una persona en donde incluye atención y cortesía” (36).

Capacidades psicomotoras

Las competencias entre enfermeras se desarrollan mediante actividades de aprendizaje, en donde se toman en cuenta el potencial que el profesional pueda llegar a tener, así como también a la creatividad y el grado de adaptación que tienen ante todo tipo de eventos. También, se relaciona a la gestión del cuidado lo cual favorece a la calidad de atención, de este caso de una enfermera (35).

Cuidados de enfermería.

Nightingale, siempre consideró que las mujeres en algún momento de la etapa de su vida llegarán a ser “enfermeras”, puesto que esta profesión se basa en el cuidado responsable hacia otra persona. Estas mujeres de la salud se enfocan en el bienestar del paciente y de su entorno para contribuir con la recuperación de las personas (38).

Responsabilidad

Se define como una acción de una persona quien tiene obligaciones, quienes a su vez se hallan comprometidas en las tomas de decisiones y en las asignaciones que se ha ordenado. También se define como el cuidado de una persona hacia otra (35).

II.4. Definición de términos básicos

- Estrés: Es la reacción del cuerpo frente a presiones, que llevan a cambios en la química del cuerpo (28)
- Trabajo o labor: hace referencia al grupo de acciones humanas que pueden ser remuneradas o no, a fin de producir bienes o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad o individuo (39).

- Desempeño: hace referencia a la acción o las consecuencias de desempeñar, siendo esto el ejercicio de ciertas obligaciones requeridas para una profesión, cargo u oficio (36)
- Enfermería: hace referencia a los conocimientos necesarios para ser enfermero, siendo esto relativo a curar a heridos o lesionados, sea en hospitales, clínicas, etc. (38)
- Personal: hace referencia a un grupo o conjunto de personas o individuos que laboran en un lugar específico determinado, pudiéndose ser una organización o una empresa (35).
- Cognitiva: El control: hace referencia a al recurso que tiene la persona de poder moderar las demandas del trabajo, estando compuesto de autonomía -que pueda influenciar en toma de decisiones- y desarrollo de habilidades -que pueda desarrollar cuestiones que le permitan lidiar con la situación (35).
- El apoyo social: hace referencia al clima en términos sociales que se da en su alrededor, ya sea en el trabajo como con sus compañeros o superiores, entre otras cuestiones (35).
- Control: hace referencia a al recurso que tiene la persona de poder moderar las demandas del trabajo, estando compuesto de autonomía -que pueda influenciar en toma de decisiones- y desarrollo de habilidades -que pueda desarrollar cuestiones que le permitan lidiar con la situación (35).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

III.1. Hipótesis

III.1.1. Hipótesis General

Ha. Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0. No existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

III.1.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H2: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión calidad del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión calidad del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H3: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H4: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H5: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión organización del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión organización del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H6: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión trabajo en equipo del laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión trabajo en equipo del laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

III.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel y rango
Estrés laboral	Es una presión exagerada o excesiva en términos del entorno de trabajo, lo que genera un desequilibrio entre lo que se exige y lo que la persona realmente es	Forma estructurada de percibir el estrés laboral a través de sus indicadores e ítems descritos en un cuestionario autorreporte	Agotamiento emocional	Disminución o pérdida de los recursos emocionales	Ordinal	Bajo, medio y alto
			Despersonalización	Actitudes negativas		
			Realización personal	Negativismo en la percepción laboral		
Desempeño laboral	El resultado del comportamiento frente al trabajo, siempre en el sentido de que si se ha hecho o no correctamente las cosas y/o de hacer las cosas de acuerdo a los objetivos y fines que se propone y exige la institución	Forma estructurada de percibir el desempeño laboral a través de sus indicadores e ítems descritos en un cuestionario autorreporte	Orientación de resultados	Objetivos diarios Trabajo oportuno	Ordinal	Bajo, medio y alto
			Calidad	Uso de recursos Toma de decisiones Profecionalismo		
			Relaciones interpersonales	Manejo de conflictos Comunicación efectiva		
			Iniciativa	Resolución de problemas		
			Trabajo en equipo	Adaptación a equipo Aptitud en equipo		
			Organización	Planifica actividades Proyecta sus metas		

IV. METODOLOGÍA

IV.1. Diseño metodológico

El diseño fue no experimental: Ya que no buscará modificar de manera intencionada los fenómenos a ser medidos, sino que hará la medición de ellos, en términos de sus variables y dimensiones, tal y como se dan usualmente en la naturaleza (40).

Se empleó corte transversal: Ya que se hizo una sola medición determinada en el tiempo de los fenómenos u objetos de estudio a ser evaluados y estudiados (40).

IV.2. Método de investigación

El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo; de procedimiento hipotético, deductivo (40).

IV.3. Población y muestra

Lo primero, la población, hace referencia al grupo total de elementos que tienen características comunes para formar parte de la investigación, ya sean por criterio o naturalmente (40). En este caso fueron 49 profesionales del servicio de emergencia.

Lo segundo, la muestra, hace referencia a un subgrupo de fenómenos que tiene significancia o que son extraídos puesto que pueden representar al grupo total de elementos que van a ser evaluados (40). Para el presente proyecto se excluyó a los profesionales que están de vacaciones, licencias, profesionales negativos con la investigación. Muestra correspondió a 45.

IV.4. Lugar de estudio

La investigación se realizó en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo – Junín.

IV.5. Técnicas e instrumentos para recolección de la información

La técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumentos se tomaron la nursing stress scale adaptada y un cuestionario de desempeño laboral basado en la “guía de observación no participativa para la evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería”, los cuales fueron utilizados, validados mediante validez de contenido de juicio de expertos y sometidos a prueba piloto para determinar su confiabilidad en el estudio de Ramos y Ticona (35), mostrando que son aptos para ser aplicados.

Para la primera variable:

Nombre: Nursing stress scale adaptada por Ramos y Ticona (35)

- Dimensiones: Factores ambientales, factores organizacionales, factores individuales
- Escala y rangos: Alto (49 – 72), Medio (25 – 48), Bajo (0 – 24)
- Confiabilidad y validez: Alfa de Cronbach de 0.637.

Para la segunda variable:

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral por Ramos y Ticona (35)

- Ítems: 21, con 5 alternativas
- Escala y rangos: No Aceptable (0-21), Regular (22-43) y Bueno (44-65), Muy bueno (66- 87), Excelente (88-105), teniendo su propio puntaje por dimensión también.
- Confiabilidad y validez: Alfa de Cronbach de 0,948.

Se determinó la confiabilidad en ambos instrumentos mediante prueba piloto a 15 de los participantes del estudio, obteniendo un alfa de Cronbach de para la Nursing Stress Scale y un para el cuestionario de desempeño laboral. Por tanto, ambos instrumentos evidenciaron ser válidos y confiables para ser aplicados en la población en estudio.

IV.6. Análisis y procesamiento de datos

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial; la primera hace referencia a la de primer nivel, buscando frecuencias, tendencias centrales o de dispersión, a fin de tener un panorama organizado de las relaciones de los datos entre sí (distribución, jerarquía, etc.) y la segunda hace referencia a la de segundo nivel que busca estimar asociaciones de semejanzas o diferencias entre poblaciones por medio de muestras, pudiendo ser paramétrica o no paramétrica (40). Para lograr ello se usará el software estadístico SPSS.

IV.7. Aspectos éticos en investigación

Los aspectos éticos que se circunscriben en esta investigación se basaron en los principios de la declaración de Helsinki basados en la justifica que refiere a la protección de los datos implicados en el estudio no serán usados para otros objetivos del proyecto de investigación, al beneficio que refiere a que se reducirá el perjuicio para los participantes referentes a su seguridad para continuar en el estudio; y el principio referente a la persona que garantiza la confidencialidad y consentimiento del individuo con la posibilidad de retirarse voluntariamente del estudio en cualquier momento y fase de recolección de datos.

V. RESULTADOS

V.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1

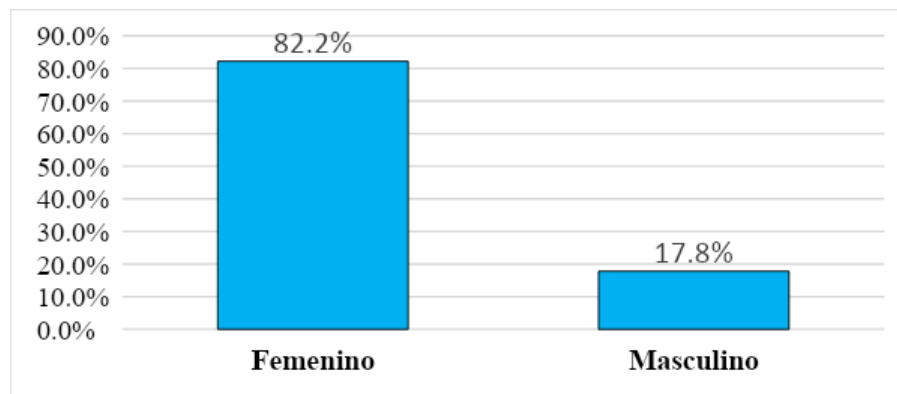
CUADRO COMPARATIVO POR SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.

Sexo	Fi	%
Femenino	37	82.2
Masculino	8	17.8
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.1

CUADRO COMPARATIVO POR SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.1, se observó según el sexo, que los profesionales de enfermería en su mayoría 82.2% (37) son de sexo femenino y el 17.8% (8) masculino.

Tabla 5.1.2

CUADRO COMPARATIVO POR EDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES

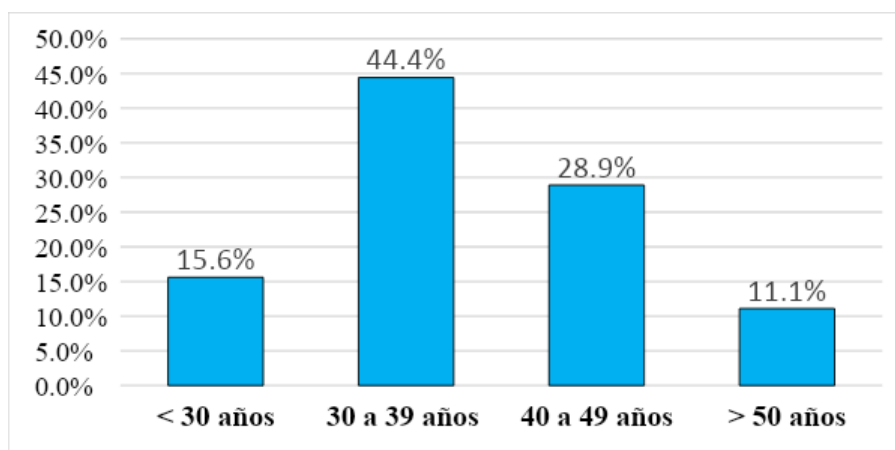
CARRION HUANCAYO.

Edad	Fi	%
< 30 años	7	15.6
30 a 39 años	20	44.4
40 a 49 años	13	28.9
> 50 años	5	11.1
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.2

CUADRO COMPARATIVO POR EDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA.H.R.D.C.Q.DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.2, se observó según la edad, que los profesionales de enfermería en su mayoría 44.4% (20) se encuentran entre los 30 a 39 años, seguidos por 28.9% (13) entre los 40 a 49 años, 15.6% (7) menores de 30 años y 11.1% (8) mayores de 50 años.

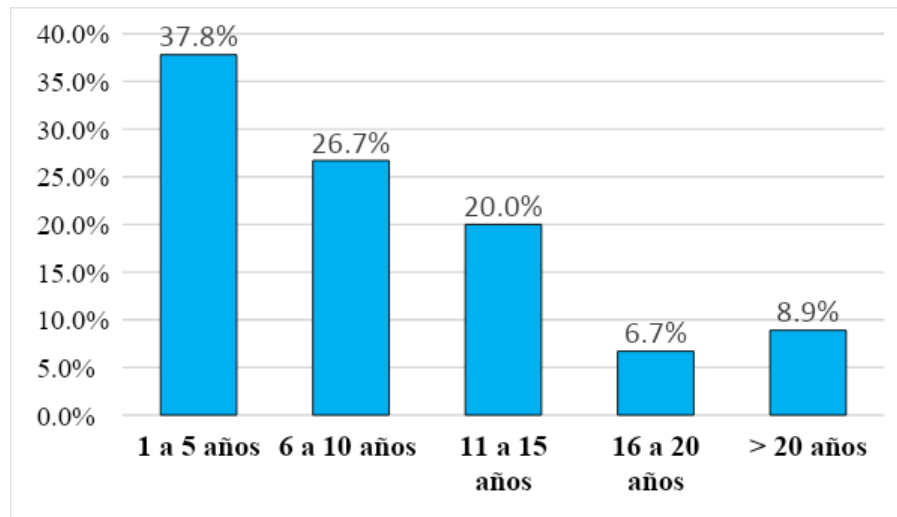
Tabla 5.1.3

TIEMPO QUE LABORA EL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL SERVICIO EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.

Tiempo que labora	Fi	%
1 a 5 años	17	37.8
6 a 10 años	12	26.7
11 a 15 años	9	20.0
16 a 20 años	3	6.7
> 20 años	4	8.9
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.3
TIEMPO QUE LABORA EL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.



Fuente: Elaboración propia

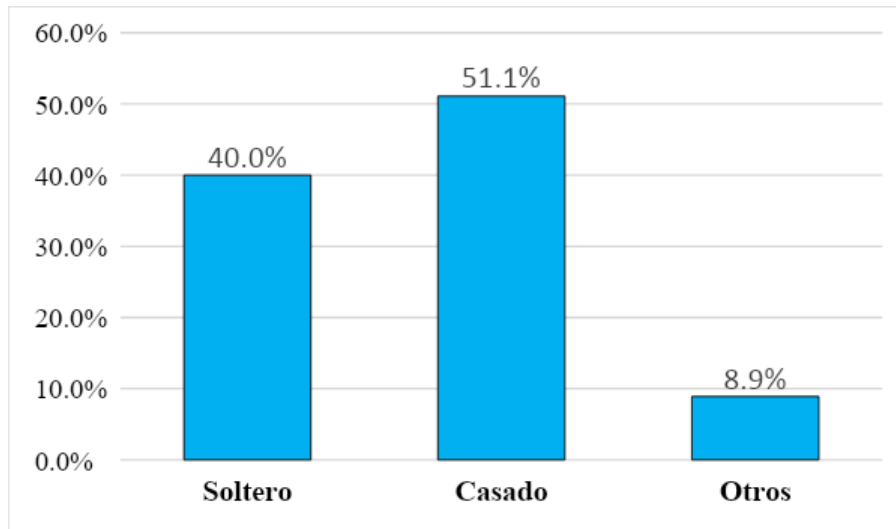
En la tabla y gráfico 5.1.3, se observa según el tiempo que labora, que los profesionales de enfermería en su mayoría 37.8% (17) llevan entre 1 a 5 años, seguidos por 26.7% (12) entre los 6 a 10 años, 20.0% (9) entre los 11 a 15 años, 8.9% (4) mayores de 20 años y 6.7% (3) entre 16 a 20 años.

Tabla 5.1.4
ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.

Estado civil	Fi	%
Soltero	18	40.0
Casado	23	51.1
Otros	4	8.9
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.4
ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.4, se observa según el estado civil, que los profesionales de enfermería en su mayoría 51.1% (23) son casados, 40.0% (18) son solteros y el 8.9% (8) otro estado civil.

Tabla 5.1.5

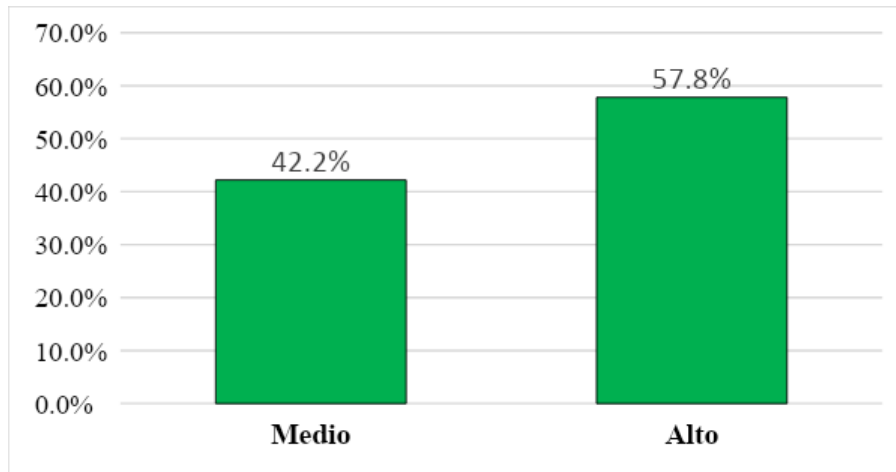
ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.

Estrés laboral	Fi	%
Bajo	0	0.0
Medio	19	42.2
Alto	26	57.8
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.5

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO.



Fuente: Elaboración propia

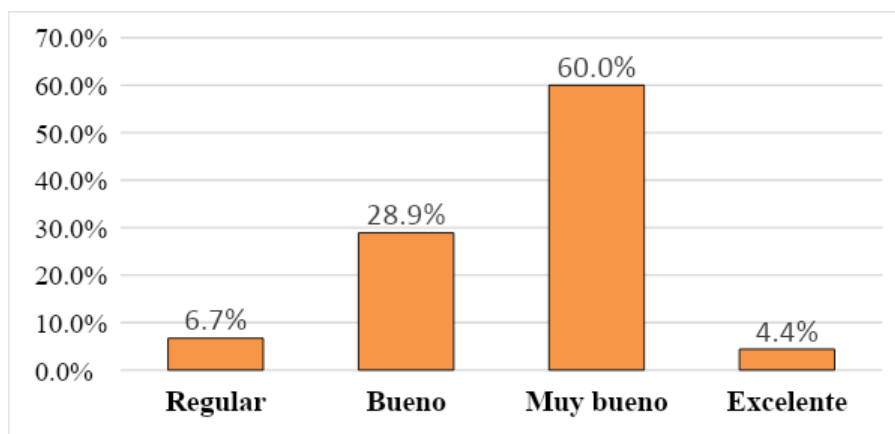
En la tabla y gráfico 5.1.5, se observa según nivel el estrés laboral, que los profesionales de enfermería en su mayoría 57.8% (26) tienen estrés laboral alto y 42.2% (19) medio.

Tabla 5.1.6
DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION
HUANCAYO

Desempeño laboral	Fi	%
No aceptable	0	0.0
Regular	3	6.7
Bueno	13	28.9
Muy bueno	27	60.0
Excelente	2	4.4
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.6
DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION
HUANCAYO



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5.1.7 y gráfico 5.1.6, se observa según el desempeño laboral, que los profesionales de enfermería en su mayoría 60.0% (17) tienen un desempeño muy bueno, seguidos por 28.9% (13) con desempeño bueno, 6.7% (3) regular y 4.4% (2) excelente.

Tabla 5.1.7

**DESEMPEÑO Y SUS DIMENSIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION
HUANCAYO.**

Dimensiones de estrés laboral	No aceptable		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente		Total
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	
Orientación de resultados	0	0.0	9	20.0	18	40.0	18	40.0	0	0.0	45
Calidad	1	2.2	18	40.0	18	40.0	8	17.8	0	0.0	45
Relaciones interpersonales	5	11.1	6	13.3	23	51.1	9	20.0	2	4.4	45
Iniciativa	2	4.4	10	22.2	23	51.1	7	15.6	3	6.7	45
Trabajo en equipo	11	24.4	32	71.1	2	4.4	0	0.0	0	0.0	45
Organización	11	24.4	32	71.1	2	4.4	0	0.0	0	0.0	45

Fuente: Elaboración propia

Se observó en la tabla 5.1.8. que en las seis dimensiones de la variable desempeño laboral, las enfermeras del servicio de emergencia evidenciaron

mayores porcentajes en la escala bueno.

Destacándose las dimensiones trabajo en equipo y organización con 71.1% respectivamente.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

V.2. Contrastación de hipótesis con los resultados:

V.2.1. Prueba de hipótesis general

Para la comprobación de la hipótesis general se realizaron los siguientes pasos.

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

Ha: Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 0.200$

Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar Ha si el valor p es mayor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba.

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.124**
		Sig. (bilateral)	.	.416
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-.124**	1.000
		Sig. (bilateral)	.416	.
		N	45	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia mediante "SPSS V25.0"

Hipótesis estadística

- ✓ H1: Existe correlación entre estrés y desempeño laboral

- ✓ H0: No existe correlación entre estrés y desempeño laboral

Se observa que el p-valor (0.416) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación entre estrés y desempeño laboral.

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISION ESTADÍSTICA:

Se observa que el p-valor (0.416) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación entre estrés y desempeño laboral.

CONCLUSION:

- No existe una correlación entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

- Se acepta la hipótesis nula porque el p-valor (0.416).

V.2.2. Prueba de hipótesis específica

Se realizó la verificación de las 6 dimensiones de la variable desempeño laboral con la variable estrés laboral la cual damos a conocer a continuación.

a. Prueba correlacional estrés y orientación de resultados

			Estrés laboral	Orientación de resultados
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.013**
		Sig. (bilateral)	.	.931
		N	45	45
	Orientación de resultados	Coefficiente de correlación	.013**	1.000
		Sig. (bilateral)	.931	.
		N	45	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia mediante "SPSS V25.0"

Hipótesis estadística

- ✓ H1: Existe correlación entre estrés y orientación de resultados
- ✓ H0: No existe correlación entre estrés y orientación de resultados

DECISION ESTADÍSTICA:

Se observa que el p-valor (0.931) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación entre estrés y desempeño laboral.

CONCLUSION:

- No existe una correlación entre estrés y orientación de resultado del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

- Se acepta la hipótesis nula porque el p-valor (0.931).

b. Prueba correlacional estrés y calidad

		Estrés laboral	Calidad
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.219
		N	45
	Calidad	Coefficiente de correlación	-.187**
		Sig. (bilateral)	.219
		N	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia mediante "SPSS V25.0"

Hipótesis estadística

- ✓ H1: Existe correlación entre estrés y calidad

- ✓ H0: No existe correlación entre estrés y calidad

DECISION ESTADÍSTICA:

Se observa que el p-valor (0.219) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación entre estrés y calidad.

CONCLUSION:

- No existe una correlación entre estrés y calidad del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Se acepta la hipótesis nula porque el p-valor (0.219).

c. Prueba correlacional estrés y relaciones interpersonales

			Estrés laboral	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.254**
		Sig. (bilateral)	.	.522
		N	45	45
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	-.254**	1.000
		Sig. (bilateral)	.522	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis estadística

- ✓ H1: Existe correlación entre estrés y relaciones interpersonales
- ✓ H0: No existe correlación entre estrés y relaciones interpersonales

DECISION ESTADÍSTICA:

Se observa que el p-valor (0.522) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación estrés y relaciones interpersonales.

CONCLUSION:

- No existe una correlación entre estrés y relaciones interpersonales del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Se acepta la hipótesis nula porque el p-valor (0.522).

d. Prueba correlacional estrés e iniciativa

			Estrés laboral	Iniciativa
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.164**
		Sig. (bilateral)	.	.281
		N	45	45
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	-.164**	1.000
		Sig. (bilateral)	.281	.
		N	45	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia mediante "SPSS V25.0"

Hipótesis estadística

- ✓ H1: Existe correlación entre estrés e iniciativa
- ✓ H0: No existe correlación entre estrés e iniciativa

DECISION ESTADÍSTICA:

Se observa que el p-valor (0.281) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación estrés e iniciativa.

CONCLUSION:

- No existe una correlación entre estrés e iniciativa del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Se acepta la hipótesis nula porque el p-valor (0.281).

e. Prueba correlacional estrés y trabajo en equipo

			Estrés laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.166**
		Sig. (bilateral)	.	.274
		N	45	45
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	-.166**	1.000
		Sig. (bilateral)	.274	.
		N	45	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia mediante "SPSS V25.0"

Hipótesis estadística

- ✓ H1: Existe correlación entre estrés y trabajo en equipo
- ✓ H0: No existe correlación entre estrés y trabajo en equipo

DECISION ESTADÍSTICA:

Se observa que el p-valor (0.274) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación entre estrés y calidad.

CONCLUSION:

- No existe una correlación entre estrés y trabajo en equipo del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Se acepta la hipótesis nula porque el p-valor (0.274)

f. Prueba correlacional estrés y organización

			Estrés laboral	Organización
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.080**
		Sig. (bilateral)	.	.602
		N	45	45
	Organización	Coefficiente de correlación	-.080**	1.000
		Sig. (bilateral)	.602	.
		N	45	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia mediante "SPSS V25.0"

Hipótesis estadística

- ✓ H1: Existe correlación entre estrés y organización

- ✓ H0: No existe correlación entre estrés y organización

DECISION ESTADÍSTICA:

Se observa que el p-valor (0.602) es mayor al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una correlación entre estrés y calidad.

CONCLUSION:

- No existe una correlación entre estrés y organización del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Se acepta la hipótesis nula porque el p-valor (0.602).

V.3. Contrastación de resultados con otros estudios similares

Este estudio realizado en profesionales de enfermería quienes trabajan en el servicio de emergencia del "Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión", tiene como principal objetivo profundizar en la relación entre el estrés laboral de la enfermera y como esta desempeña su rol; se

obtuvo como principal hallazgo que no existe una correlación significativa entre ambas variables.

A nivel internacional los resultados son similares a los de Chuchuca y Mora, quienes con un $p > 0.05$ concluyeron que no existe relación entre estrés y desempeño en personal de salud; no obstante, contradice los estudios de Dueñas (12), Cabezas (13) y Velasquez y Villavicencio (14), quienes en personal de salud con $p < 0.05$ determinaron la existencia de una relación significativa e inversa entre estrés y desempeño.

Igualmente, a nivel nacional se contradicen los estudios de Ramirez et al. (17), Solano (18), Zamora (19) y Pereyra y Benabente (20), que con $p < 0.05$ encontraron la existencia de una relación inversa entre estrés y desempeño laboral en personal de salud; pudiendo deberse la diferencia de los resultados encontrados a que este estudio fue realizado en el enfermeras del servicio de emergencia, mostrando que pese al alto estrés este grupo poblacional aprendió a lidiar con él y no deja que interfiera en el cumplimiento de sus actividades laborales. Esto se afianza en el estudio de Rojas y Saldaña, quien evidenció con $p < 0.05$ que existe correlación entre el estrés y el desempeño en enfermeros del área de emergencia, pero reportando menores niveles entre medios y bajo de estrés con desempeño

Por tanto, se infiere que no existe relación estadística entre ambas variables en el profesional de enfermería de emergencia, pese a la evidencia teórica y de antecedentes presentada, por lo que para futuras investigaciones se recomienda abordar al desempeño laboral con otras dimensiones.

Por otra parte, con relación a los objetivos específicos, respecto al primero se encontró que no existe relación significativa entre el estrés laboral y orientación de resultados; contrario al estudio de Dueñas (12) que evidenció una correlación negativa entre estrés y falta de motivación -0.957 ; en este sentido, se debe precisar que el estrés es una respuesta a la demanda del individuo, por tanto el dirigir de forma eficaz a los resultados que puede generar el profesional de enfermería en el área de emergencia podría verse reflejado en una mayor motivación y por ende un estrés adecuadamente dirigido.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que no existe relación entre estrés laboral y calidad, contrario a lo obtenido en Delgado (16), donde 75% del personal administrativo refirieron el estrés interfería con la realización de su trabajo, evidenciando que pese al estrés al que está expuesto el enfermero emergencista, percibe que se desempeña con calidad en su labor, no obstante siendo calidad un elemento que se mide de manera subjetiva por el usuario, se requiere a futuro realizar investigaciones en el establecimiento sobre satisfacción del usuario en el área de emergencia, con la finalidad de fortalecer más al personal.

Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que no existe relación entre el estrés laboral y relaciones interpersonales, al respecto la labor del enfermero emergencista no solo concierne a intervenir de forma oportuna durante la emergencia que pone en riesgo la vida del paciente, sino que debe de ser capaz como profesional en salud de mantener una adecuada interrelación con el paciente y su familia, en este sentido, contrario a lo obtenido en el presente estudio Zamora (19) señala que el estrés puede repercutir negativamente en el desempeño del profesional de la salud, esta diferencia puede deberse a que los participantes muestran en su mayoría más de 5 años de experiencia laborando, por lo que, se hace necesario realizar estudios comparativos con el personal nuevo, con la finalidad de evidenciar posibles intervenciones que le permita al enfermero nuevo lidiar con el estrés en esta área.

Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que no existe relación entre el estrés laboral e iniciativa; asimismo, Cabezas (13) quien encontró correlación negativa entre estrés y desempeño con $p < 0.05$, hace hincapié que el estrés tiene repercusiones psicológicas, en este marco, la iniciativa puede verse disminuida por esos motivos, no obstante en un área de emergencia donde se debe priorizar estabilizar al paciente esta se mide por la capacidad de adaptarse a situaciones complicadas, por lo que ahí radica el motivo de la diferencia en los resultados encontrados, además, se hace necesario considerar que el personal debe ser constantemente capacitado para desempeñarse de mejor manera y evitar que el estrés lo afecte.

Respecto al quinto objetivo específico, se encontró que no existe relación entre estrés laboral y trabajo en equipo; guardando relación con Velásquez y Villavicencio (14), quien contrario al resultado obtenido si evidenció que con $p < 0.05$ existe relación entre desempeño y estrés, además evidenciando que el estrés trae repercusiones al conjunto de trabajadores y no solo de manera individual, en este sentido, el personal emergencista demuestra que los niveles altos de estrés no afectan la relación con sus pares, puesto que sus funciones están definidas, no obstante, para garantizar que en un futuro no haya repercusiones negativas, la enfermera emergencista debe realizar talleres en pro de incentivar el trabajo en equipo con sus colegas.

Respecto al sexto objetivo específico, se encontró que no existe relación entre el estrés laboral y organización, de forma similar a Chuchuca y Mora (15) quien evidenció que el estrés no impacta a en el desempeño, haciendo hincapié que la formación en el personal de enfermería le permite dirigir adecuadamente sus emociones para desarrollarse en su campo de acción; por ello, se recomienda para posteriores estudios incorporar en la población a todo el personal encargado del área de emergencia del establecimiento de salud, sin delimitarse en enfermería de manera exclusiva.

VI. CONCLUSIONES

- a) No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de emergencia del HRDCQ.
- b) No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y orientación de resultados.
- c) No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y calidad.
- d) No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y relaciones interpersonales.
- e) No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral e iniciativa.
- f) No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y trabajo en equipo.
- g) No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y organización.

VII. RECOMENDACIONES

- a) Realizar investigaciones abordando la relación entre estrés y desempeño laboral en otras dimensiones, a fin de profundizar más en la relación entre ambas variables.
- b) El establecimiento de salud debe incorporar en el servicio de emergencia material educativo y ameno sobre los resultados que debe generar en el área los profesionales de salud, a fin de incentivar más en el logro de objetivos institucionales.
- c) Realizar investigaciones que contemplen la satisfacción del usuario frente al cuidado brindado por la profesional emergencista con la finalidad de profundizar en qué medida el estrés alto repercute en la percepción que tiene el paciente sobre los profesionales sanitarios.
- d) Realizar estudios comparativos del personal menor de 5 años y de 5 a más, con la finalidad de evidenciar posibles intervenciones que pueda realizar el establecimiento de salud para adaptarse adecuadamente al estrés en esta área.
- e) Capacitar al personal de enfermería emergencia cada 3 meses con la finalidad de que siga manteniendo niveles elevados de desempeño.
- f) El establecimiento de salud debe realizar un taller mensual con el objetivo de incentivar el trabajo en equipo en el área de emergencia.
- g) Realizar estudios incorporando a todo el personal encargado del área de emergencia del establecimiento de salud, sin delimitarse en la profesional enfermería de manera exclusiva.
- h) Sugerir al personal de salud ocupacional realice pruebas específicas para medir el estrés personal antes de que el personal sale de vacaciones.
- i) Con el apoyo del profesional de Psicología realizar el seguimiento y manejo de los colaboradores.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Highlights. 2022 [citado 20 de agosto de 2023]. Una nueva encuesta de la UE revela que el estrés en el lugar de trabajo está aumentando en Europa desde la COVID-19. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/highlights/new-eu-survey-reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19>
2. Carmichael A, Hutchins Coe E, Dewhurst M. McKinsey & Company. 2022 [citado 20 de agosto de 2023]. Employee mental health and burnout in Asia: A time to act. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-asia/employee-mental-health-and-burnout-in-asia-a-time-to-act>
3. The American Institute of Stress. Daily life. 2019 [citado 21 de agosto de 2023]. 42 Worrying Workplace Stress Statistics. Disponible en: <https://www.stress.org/42-worrying-workplace-stress-statistics>
4. Joshi K, Modi B, Singhal S, Gupta S. Occupational Stress among Health Care Workers. En: Identifying Occupational Stress and Coping Strategies [Internet]. IntechOpen; 2023 [citado 20 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.intechopen.com/chapters/83965>
5. Juárez B. El economista. 2022 [citado 20 de agosto de 2023]. El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
6. Naciones Unidas. Noticias ONU. 2022 [citado 20 de agosto de 2023]. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. Disponible en: [https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562#:~:text=Los%20trabajadores%20de%20la%20salud,de%20la%20Salud%20\(OPS\)](https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562#:~:text=Los%20trabajadores%20de%20la%20salud,de%20la%20Salud%20(OPS))
7. Info Capital Humano. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. 2019.
8. IETSI. ESSALUD. 2022 [citado 20 de agosto de 2023]. INS y EsSalud lanzan encuesta virtual para evaluar la salud mental del personal médico. Disponible en: <https://ietsi.essalud.gob.pe/ins-y-essalud-lanzan-encuesta-virtual-para-evaluar-la-salud-mental-del-personal-medico/>
9. Hernández J. Sodexo. 2022 [citado 20 de agosto de 2023]. Efectos del estrés laboral en las empresas y sus trabajadores. Disponible en: <https://blog.sodexo.com.mx/blog/efectos-del-estres-laboral>

10. Mauleon R. Sesame. 2022 [citado 20 de agosto de 2023]. ¿Qué causales pueden provocar baja productividad laboral? Disponible en: <https://www.sesamehr.mx/blog/causales-de-baja-productividad-laboral/>
11. Gamarra G. Factorial. 2023 [citado 21 de agosto de 2023]. Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2023. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
12. Dueñas Navarrete FA. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [Tesis de posgrado]. [Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]; 2020.
13. Cabezas Lucio GE. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel [Tesis de posgrado]. [Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo]; 2023.
14. Villacresis Esmeralda, Zambrano Zambrano, Impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del IESS del Cantón Chone. (Tesis) Ecuador, 2020.
15. Chuchuca Sánchez JM, Mora Ochoa AL. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay, Junio-Noviembre 2020 [Tesis de pregrado]. [Ecuador: Universidad Politécnica Salsesiana]; 2020.
16. Ramírez Labán EM, Godos Castillo GMG, Silva Sandoval CI, Delgado Medina LM. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. RECIAMUC [Internet]. 23 de enero de 2022 [citado 21 de agosto de 2023];6(1):2-14. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/download/767/1150/>
17. Solano Silva JJ. Estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022 [Tesis de posgrado]. [Trujillo: Universidad César Vallejo]; 2022.
18. Zamora Effio ZR. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021 [Tesis de posgrado]. [Ancash: Universidad César Vallejo]; 2022.
19. Pereyra Legua ME, Benabente Silupu RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro - Ica 2021 [Tesis de pregrado]. [Ica: Universidad Autónoma de Ica]; 2021.
20. Rojas Garay FP, Saldaña Leandro GL. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un Hospital de Cañete, 2020 [Tesis de pregrado]. [Ica: Universidad Autónoma de Ica]; 2020.
21. Martha Raile Alligood ATM. Modelo y Teorías en Enfermería. , Barcelona , España : ELSEVIER; 2011

22. Del Hoyo Delgado MA. Estrés laboral [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2018 [citado 20 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
23. Arciniega Arce RS. Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) [Internet]. 2012 [citado 20 de agosto de 2023];17(60):611-4. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>
24. Ardiç M, Ünal Ö, Türktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. Journal of Research in Nursing [Internet]. 8 de junio de 2022 [citado 20 de agosto de 2023];27(4):330-40. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9272501/>
25. Machacuay Castellón JP, Vera Balbín G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020 [Tesis de pregrado]. [Callao: Universidad Nacional del Callao]; 2020.
26. Perales Martínez CE, Terán Cázares MM, Araiza Vázquez M de J. Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey. Revista Innovaciones de Negocios [Internet]. 15 de septiembre de 2021 [citado 20 de agosto de 2023];18(35). Disponible en: <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/359>
27. Rubio-González J, Andrade Daigre P, Fravega Araneda G, Macalusso Salgado S, Soto Sandoval A. Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. Propósitos y Representaciones [Internet]. 20 de septiembre de 2019 [citado 21 de agosto de 2023];7(3):300. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/358>
28. Instituto Nacional del Cáncer. Diccionarios del NCI [Internet]. 2023 [citado 20 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios>
29. Gallardo Ponce I. Cuidate plus. 2021 [citado 20 de agosto de 2023]. Estrés. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>
30. Prevecon. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo [Internet]. 2018 [citado 21 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

31. Dolan SL. De-Stress at Work Understanding and Combatting Chronic Stress. Nueva York: Routledge; 2023.
32. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 31 de diciembre de 2020 [citado 20 de agosto de 2023];7(1):54-60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
33. Rodríguez-Marulanda KP, Lechuga-Cardozo JI. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]. 15 de diciembre de 2019 [citado 21 de agosto de 2023];(87):79-101. Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>
34. Eugenio Pachas ET. Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos. Repositorio UNJFSC [Internet]. 2018 [citado 20 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2173/articulo%20cientifico%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Ramos Núñez NE, Ticona Maita NR. Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital III Goyeneche Arequipa, 2016 [Tesis de pregrado]. [Arequipa: Universidad Ciencias de la Salud]; 2016.
36. Real Academia Española. RAE. 2023 [citado 21 de agosto de 2023]. Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/>
37. Amador Romero DD, Garcia Paredes AF. Factores psicosociales y estrés en los estudiantes de enfermería, Huamachuco 2016. [Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo]; 2016.
38. Young P, Hortis De Smith V, Chambi MC, Finn BC. Florence Nightingale (1820-1910), a 101 años de su fallecimiento. Rev Med Chil [Internet]. junio de 2011 [citado 21 de agosto de 2023];139(6):807-13. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872011000600017&script=sci_arttext&tlng=pt
39. Levaggi V. Organización Internacional del Trabajo. 2004 [citado 20 de agosto de 2023]. ¿Qué es el trabajo decente? Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
40. Sánchez Carlessi H, Reyes Romero C, Mejía Sáenz K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. Primera edición. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018 [citado 13 de junio de 2023]. Disponible en:

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

“ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HRDCQ DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023.”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023. Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión calidad del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el</p>	<p>Hipótesis general Ha. Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>H0 No Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Orientación de resultados</p> <p>Calidad</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Iniciativa</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Organización</p>	<p>Diseño: no-experimental, transversal Método de investigación: Enfoque cuantitativo hipotético- deductivo Población: 49 profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia Muestra: 45</p> <p>Técnicas e Instrumentos: Técnica encuesta y como instrumentos se consideró Cuestionarios para medir el estrés laboral y desempeño laboral</p>

<p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión calidad del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p>	<p>servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Enunciar la relación entre estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión organización del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión trabajo en equipo del laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p>	<p>HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>H2: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión calidad del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>H3: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>H4: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>H5: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión organización del desempeño laboral del profesional de Enfermería</p>			
---	--	---	--	--	--

<p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dimensión organización del desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p>		<p>que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023. H6: Existe una relación significativa entre estrés laboral y la dimensión trabajo en equipo del laboral del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p>			
---	--	--	--	--	--

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Instrumento de Recolección de datos: Estrés Laboral

I. Introducción:

1. Sexo: Femenino () Masculino ()
2. Edad: _____
3. Estado civil: Soltera () Casada () Otros: madre soltera, divorciada, viuda ()
4. Tiempo laborando como enfermera: De 1 a 5 años () De 6 a 10 años () De 11 a 15 años () De 16 a 20 años () > 20 años ()

II. Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en un servicio de emergencia, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral, se marcarán las alternativas NUNCA (1), A VECES (2), FRECUENTEMENTE (3), MUY FRECUENTEMENTE (4)

III. Contenido

N	ENUNCIADOS	1	2	3	4
1	Siente que el ambiente de trabajo es tenso.				
2	Recibe críticas de un médico.				
3	Se siente impotente cuando un paciente no mejora.				
4	Recibe llamadas de atención por parte de sus superiores.				
5	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
6	La muerte de un paciente le angustia.				
7	Siente presión ante las exigencias médicas.				
8	Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería en un paciente.				
9	No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
10	El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.				
11	Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
12	Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
13	Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
14	Sufre dolores de cabeza o sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral.				
15	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros y/o auxiliar de enfermería) del servicio.				
16	Realiza tareas que no competen a enfermería (ej. Tareas administrativas)				
17	No tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería				
18	El médico no se encuentra presente ante una urgencia				

	médica.				
19	Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
20	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
21	No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
22	Ver sufrir a un paciente le causa angustia.				
23	Las exigencias del equipo de salud le provocan estados de tensión y/o conducta impulsiva.				
24	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal le provoca irritabilidad y/o molestias				

Puntaje final:

Criterios de evaluación:

Nunca=0, a veces=1, frecuentemente=2, muy frecuentemente=3.

Puntaje máximo: 72 puntos

Instrumento de Recolección de datos: Desempeño Laboral

Modificado por Ramos y Ticona, en base a la “ficha de observación no participativa para la evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería” del Ministerio de Salud.

I. DATOS GENERALES:

- ÁREA/SERVICIO: _____
- EVALUADOR: _____

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en un servicio de emergencia, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

NUNCA (1), A VECES (2), FRECUENTEMENTE (3), MUY FRECUENTEMENTE (4), SIEMPRE (5)

N	AREA DEL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
	ORIENTACION DE RESULTADOS					
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado del trabajo					
	CALIDAD					
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
9	Se muestra cortés con los pacientes y/o familiares					
10	Se muestra cortés con sus compañeros					

11	Brinda una adecuada orientación a los pacientes y/o familiares					
12	Evita los conflictos dentro del equipo					
	INICIATIVA					
13	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
14	Se muestra asequible al cambio					
15	Se anticipa a las dificultades					
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
	TRABAJO EN EQUIPO					
17	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
18	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
	ORGANIZACIÓN					
19	Planifica sus actividades					
20	Hace uso de indicadores					
21	Se preocupa por alcanzar las metas					

PUNTAJE TOTAL:

Criterios de evaluación:

Nunca=1; A veces=2; Frecuentemente=3; Muy Frecuentemente=4; siempre=5.
Puntaje Máximo= 105 puntos

Tabla 7

Prueba de normalidad de estrés y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés laboral	.086	45	.200
Desempeño laboral	.109	45	.200

Fuente: Elaboración propia mediante "SPSS V25.0"

Hipótesis estadística

✓ H1: Los datos no siguen una distribución normal

✓ H0: Los datos siguen una distribución normal

La tabla 7, señala que el p-valor estrés laboral y desempeño laboral (0.200 y 0.200), ambas son mayores al $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la H0 concluyendo que no existe una distribución normal. Este resultado justifica la aplicación de pruebas no paramétricas como "Rho de Spearman" para medir su asociación.