

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA  
DEL HOSPITAL II ESSALUD – HUANCVELICA – 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES**

**AUTORES:**

**EDITHA ESTEBAN HUAMAN**

**ELVA CAPACYACHI OROYA**

**ISABEL CAYETANO MULATO**

**ASESOR: DR. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER**  
**LINEA DE INVESTIGACION: CIENCIAS DE LA SALUD**

**Callao 2024**

**PERÚ**



## **INFORMACIÓN BÁSICA:**

**FACULTAD:** Ciencias de la Salud

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** Facultad de Ciencias de la Salud

**TÍTULO:** ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL II ESSALUD – HUANCVELICA - 2024

**AUTORES** : Editha Esteban Huaman

Elva Capacyachi Oroya

Isabel Cayetano Mulato

**ORCID** : Editha 0009-0006-6644-8969

**DNI** : 46049905

**ORCID** : Elva 009-0003-2293-8673

**DNI** : 20061141

**ORCID** : Isabel 0009-0005-3220-116X

**DNI** : 41609895

**ASESOR** : Sandy Dorian Isla Alcoser

**ORCID** : 0000-0003-1330-3716

**DNI** : 40678008

**LUGAR DE EJECUCIÓN:** Hospital II de EsSalud de Huancavelica.

**UNIDAD DE ANÁLISIS:** Profesionales de enfermería del Hospital II EsSalud  
Huancavelica -2024

**TIPO:** Aplicada

**ENFOQUE:** Cuantitativo

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** No experimental trasversal correlacional

**TEMA OCDE:** Ciencias de la Salud

#### 4. HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

*MIEMBROS DEL JURADO:*

- Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA      PRESIDENTA
- Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ      SECRETARIA
- Dra. INES LUISA ANZUALDO PADILLA      VOCAL

*ASESOR: Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER*

N° de Libro: SE ENVIÓ CARTA A LA DECANA, para que se cumpla lo dispuesto por la Ley N° 27444, Artículo 48° precisa que las entidades quedan prohibidas de solicitar información que obra en su poder

N° de Folio: 07

N° de Folio: 23

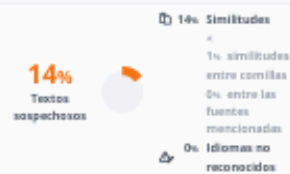
N° de Acta: 130-2024

**FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS:** 13 de Setiembre del 2024

**RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN:** RESOLUCIÓN DE DECANATO  
N°258-2024-D/FCS del 04 de Setiembre del 2024

# ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL II ESSALUD – HUANCVELICA – 2024

BUENAS NOCHES MAG. AHI ENVIÓ LA SEGUNDA REVISIÓN DEL INFORME RNAL DE TESIS PARA EL ANTIPLAGIO GRACIAS.



Nombre del documento: INFORME RNAL ESTEBAN.CAVETANO, CARACAYACHI 2DA REVISION.docx  
 ID del documento: 73fb810c3e570b751e467517365d88fb24e8175  
 Tamaño del documento original: 732,17 KB  
 Autores: EDITHA ESTEBAN HUAMAN, EDITHA ESTEBAN HUAMAN

Depositante: EDITHA ESTEBAN HUAMAN  
 Fecha de depósito: 7/8/2024  
 Tipo de carga: url\_submission  
 fecha de fin de análisis: 8/8/2024

Número de palabras: 14.559  
 Número de caracteres: 96.184

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>LOPEZ-PALACIOS-SILVA.docx</b>   ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PRO... El documento proviene de mi biblioteca de referencias 80 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (788 palabras)
2	<b>Rojas Chiara, Enrique.docx</b>   Dengente laboral y habilidades blandas El documento proviene de mi biblioteca de referencias 58 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (684 palabras)
3	<b>TESIS VERA - OCAÑA.docx</b>   CONOCIMIENTO Y PRACTICA DEL USO DE EQU... El documento proviene de mi biblioteca de referencias 49 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (544 palabras)
4	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/20.508.18074/6576/1/TRABAJO_ACADEMICO_FRANCISCO_JAV... 34 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (511 palabras)
5	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.508.12862/8511/1/TESES - ANCALLE-PARDINA-SIMEDON... 54 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (548 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>repositorio.unasam.edu.pe</b>   Estrés laboral y desempeño profesional de enfermer... http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5588	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
2	<b>BORJA-CRUZ_.pdf</b>   BORJA-CRUZ_ El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	<b>dispace.utb.edu.ec</b> http://dispace.utb.edu.ec/bitstream/49300/622/6/P-UTB-FCS-ENF-000011.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11553/6612/TESIS - ELOY MOLINA_PDF_TOTAL.pdf...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	<b>repositorio.uwperu.edu.pe</b> http://repositorio.uwperu.edu.pe/bitstream/20.508.13052/7561/UTB61_0744604 JM.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

**ACTA N° 130-2024**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

Siendo las 18:30 horas del día viernes, 13 de Setiembre de 2024 mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado de Sustentación del CXXVI Ciclo Taller de Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por los siguientes docentes:

**Presidente (a):** Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA  
**Secretario (a):** Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ  
**Vocal:** Dra. INES LUISA ANZUALDO PADILLA

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la Tesis titulada:

**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL II ESSALUD - HUANCAMELICA - 2024**

presentado por el(la) los(las) tesista(s):

CAYETANO MULATO ISABEL  
ESTEBAN HUAMAN EDITHA  
CAPACYACHI OROYA ELVA

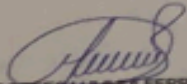
Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:


**ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES**

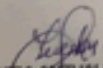
Luego de la sustentación, los miembros del Jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación acordó **APROBAR** por **UNANIMIDAD** con la escala de calificación cuantitativa **15 QUINCE** y calificación cualitativa **BUENO** conforme al Artículo 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución N° 150-2023-CU del 15 de Junio de 2023, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 19:00 horas del mismo día.

Bellavista, 13 de Setiembre de 2024

  
Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA  
(Presidente(a))

  
Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ  
Secretario(a)

  
Dra. INES LUISA ANZUALDO PADILLA  
Vocal

## 5. DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación a Dios, por ser nuestra guía y protección constante y fuente de fortaleza en cada paso de este arduo camino; a nuestras familias, cuyo amor incondicional y apoyo inagotable nos han motivado a superar cada obstáculo. Esta tesis es un tributo a la incansable labor y compromiso que tienen los profesionales enfermeros con la salud y el bienestar de la comunidad.

Las autoras

## 6. AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Callao y a todos los docentes del programa de estudios de Segunda Especialidad en Enfermería, quienes con su dedicación y compromiso nos han proporcionado los conocimientos y herramientas indispensables para nuestro desarrollo académico y profesional.

Deseamos agradecer especialmente a nuestro asesor de tesis, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo constante. Su experiencia y sabiduría han sido cruciales para la realización de este trabajo. Gracias por creer en nosotras y guiarnos con tanta dedicación.

A nuestros padres y familiares, quienes con su amor incondicional y apoyo inagotable han sido nuestro pilar más firme, a ellos por enseñarnos el valor del esfuerzo y la perseverancia, por ser nuestro apoyo constante y por estar siempre a nuestro lado en los momentos difíciles.

Finalmente, agradecemos a todos los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II ESSALUD, cuya dedicación y esfuerzo inspiran este trabajo. Esta tesis es un tributo a su incansable labor y compromiso con la salud y el bienestar de la comunidad, su ejemplo nos motiva a seguir adelante y a dar lo mejor de nosotras en nuestra práctica profesional.



## INDICE

INFORMACION BASICA.....	03
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO.....	04
DEDICATORIA.....	05
AGRADECIMIENTO.....	06
INDICE.....	07
RESUMEN.....	

## Contenido

4. HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO	4
5. DEDICATORIA	8
6. AGRADECIMIENTO	9
RESUMEN	12
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN	15
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
I.1 Descripción de la realidad problemática:	17
I.2 Formulación del problema:	21
<b>1.2.1. Problema general:</b>	21
<b>8.1.1. 1.2.2. Problemas específicos:</b>	21
I.3 Objetivos:	21
<b>8.1.2. 1.3.1. Objetivo general:</b>	21
<b>8.1.3. 1.3.2. Objetivos específicos:</b>	22
1.4. Justificación:	22
<b>1.4.1. Justificación teórica:</b>	22
<b>1.4.2. Justificación práctica.</b>	23
1.5. Delimitantes de la investigación:	24

<b>1.5.1. Delimitante teórico:</b>	24
<b>1.5.2. Delimitación Temporal:</b>	24
<b>1.5.3. Delimitación espacial:</b>	24
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	25
2.1. Antecedentes Internacionales:	25
2.2. Antecedentes Nacionales:	27
2.3. Bases teóricas:	31
2.4. Marco conceptual:	33
<b>2.4.1. Concepto de estrés laboral:</b>	33
<b>2.4.2. Concepto de desempeño laboral:</b>	36
2.5. Definición de términos básicos:	40
<b>III HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	42
3.1. Hipótesis general:	42
3.2. Hipótesis específicas:	42
3.3. Operacionalización de variables:	44
<b>IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION:</b>	46
8.2. Diseño metodológico:	46
8.3. Método de investigación	47
8.4. Población y muestra.	47
8.5. Lugar de estudio y periodo de ejecución.	48
8.6. Técnica e instrumentos de recolección de la información:	48
8.7. Análisis y procesamiento de datos:	49
8.8. Aspectos Éticos en Investigación:	50
<b>V RESULTADOS</b>	51
5.1. Resultados descriptivos:	51
5.2. Resultados inferenciales:	63

8.11.	65
8.12. 5.3. Otros resultados	65
5.3.1. Prueba de Normalidad	65
5.3.2. Validez y confiabilidad	66
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	68
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares:	73
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	76
VI CONCLUSIONES	78
VII RECOMENDACIONES	80
IX REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	81
X ANEXOS	89

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica-2024. **Material y métodos:** estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. La población se conformó por 30 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Para recopilar los datos, se utilizó la encuesta que incluyó la escala, “The nursing stress scale” elaborado por Pamela Gray Toft y James G. Anderson y el cuestionario sobre desempeño adaptado de Loja Ramos. Ambos sometidos a juicio de expertos y prueba piloto (confiabilidad alfa de Crombach de 0.88 y 0.81 respectivamente). **Resultados:** El 56.7% de enfermeras tienen 40 a 59 años, el 66.7% (20) tienen contrato en el régimen 728, el 90.0% (27) son de sexo femenino, el 56.7% (17) no cuentan con especialidad en emergencias y el 60.0% (18) tienen más de 5 años de experiencia profesional. El 56.7% (17) tienen estrés leve y desempeño bueno; el 16.7% (5) presenta estrés leve y desempeño regular. Por otro lado, el 20.0% (6) presentan estrés moderado y desempeño regular, asimismo el 6.7% (2) tienen estrés moderado y desempeño bueno. **Conclusión:** Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica. (coeficiente Rho -0.480 y un nivel de significancia de 0.007).

**Palabras clave:** estrés laboral, desempeño laboral, enfermería.

## ABSTRACT

**Objective:** determine the relationship between work stress and the performance of nursing professionals who work in the emergency service of Hospital II EsSalud Huancavelica-2024. **Material and methods:** study with a quantitative approach, applied type, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 30 nursing professionals from the emergency service. To collect the data, the survey was used that included the scale, "The Nursing Stress Scale" developed by Pamela Gray Toft and James G. Anderson and the performance questionnaire adapted from Loja Ramos. Both subjected to expert judgment and pilot testing (Crombach's alpha reliability of 0.88 and 0.81 respectively). **Results:** 56.7% of nurses are 40 to 59 years old, 66.7% (20) have a contract in the 728 regime, 90.0% (27) are female, 56.7% (17) do not have a specialty in emergencies and 60.0% (18) have more than 5 years of professional experience. 56.7% (17) have mild stress and good performance; 16.7% (5) present level stress and regular performance. On the other hand, 20.0% (6) have moderate stress and regular performance, likewise 6.7% (2) have moderate stress and good performance. **Conclusion:** There is a significant relationship between work stress and the performance of nursing professionals who work in the emergency service of Hospital II EsSalud Huancavelica. (Rho coefficient -0.480 and a significance level of 0.007)

**Keywords:** work stress, work performance, nursing.

## INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema en la sociedad actual, afectando por igual a individuos de todos los géneros y razas. Este fenómeno ha tenido una profunda influencia en el comportamiento humano, alterando los estilos de vida y generando cambios en los patrones de sueño, lo cual afecta las horas de descanso. Debido a la diversidad de consecuencias que presenta, varios expertos lo consideran una preocupación mundial en la actualidad.

Los efectos negativos sobre el desempeño de los trabajadores en el trabajo pueden ocurrir cuando hay un desajuste entre los individuos, su trabajo y la organización misma, lo que genera estrés ocupacional.

El estrés laboral es una de las enfermedades más comunes y graves en el personal de salud. El estrés es una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento que ocurre cuando un individuo intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Esto puede representar un riesgo laboral que afecta a todo el personal de salud.

En tal sentido el presente estudio, tiene como objetivo determinar la relación existente entre el estrés laboral y desempeño de los profesionales de enfermería en el hospital en mención, con el propósito de proporcionar a la institución datos veraces, actualizados y confiables sobre estrés laboral que le permitan plantear estrategias de control de estrés y, de esta manera, crear programas o talleres para prevenir estrés en el trabajo, fortaleciendo así la capacidad de respuesta de los profesional de enfermería ante situaciones estresantes y por ende mejorar su rendimiento laboral.

El trabajo de investigación consta de 8 apartados los cuales se detallan a continuación: I. Planteamiento del problema, se desarrolla la descripción del problema de investigación, formulación del problema, objetivos de la investigación, la justificación, y limitantes de la investigación; así mismo en el apartado II Marco teórico, donde se cita a antecedentes de estudio, el marco teórico, bases conceptuales y los principales términos del estudio; en el

apartado III. Hipótesis, variable y operacionalización; en el apartado IV la metodología de la investigación, se detalla el diseño metodológico, el método, la población, muestra, ámbito de estudio, técnica e instrumento de recolección de datos, el análisis y procesamiento de datos; en el apartado V se detallan los resultados obtenidos, posteriormente se aborda las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y por último los anexos.

# I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## I.1 Descripción de la realidad problemática:

En el ámbito mundial, el estrés laboral se ha convertido en una preocupación significativa en el sector de la salud, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que el 28% de los trabajadores de la salud en todo el mundo experimentan niveles altos de estrés laboral, lo que afecta negativamente su desempeño y bienestar general (1). La presión constante, las largas jornadas laborales y la falta de recursos adecuados son factores que contribuyen al aumento del estrés entre los profesionales de enfermería. Este fenómeno no solo compromete la salud mental y física de los trabajadores, sino que también impacta en la calidad de la atención que reciben los pacientes, lo cual es una preocupación creciente para los sistemas de salud globales.

Los profesionales de enfermería, suelen estar expuestos a altos niveles de estrés laboral, en particular los profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones bajo presión y riesgo importantes. Estos profesionales necesitan afrontar muchas exigencias que pueden impactar su bienestar emocional y psicológico (2). Además de los conocimientos y habilidades necesarios para el trabajo, según la Organización Mundial de la Salud en el 2023, se consideró que el estrés laboral se refiere a un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales en relación a las exigencias profesionales (3). En Arabia Saudí, se identificó que el 13% de enfermeras sufrieron de estrés por el trabajo (4). Otro estudio realizado en tres países, que incluyen Israel, Estados Unidos (estado de Ohio) y Tailandia reportaron que los participantes son predominantemente mujeres (93,2%) y el 69,8% de ellas son enfermeras tituladas; el estudio destaca que el nivel de estrés es moderado entre el total de la muestra (5).



A nivel de Latinoamérica, los trabajadores de la salud muestran elevados niveles de síntomas depresivos, pensamientos suicidas y malestar psicológico entre estos problemas se encuentra el estrés laboral debido a la carga de trabajo, problemas con el jefe inmediato o problemas entre colegas (6). Un estudio realizado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en 2021 reveló que el 35% de las enfermeras en América Latina reportaron niveles altos de estrés, una cifra significativamente superior a la media mundial (7). Este elevado estrés está vinculado a factores como la precariedad laboral, los bajos salarios y la falta de apoyo institucional. Además, las condiciones socioeconómicas adversas y la violencia en el entorno laboral agravan la situación, aumentando el riesgo de problemas de salud mental entre los profesionales.

Un caso destacado es el de Brasil, donde un estudio realizado en 2020 encontró que el 40% de las enfermeras experimentaban estrés severo debido a la carga de trabajo excesiva y la falta de recursos (8). Similarmente, en México, un estudio en 2022 mostró que el 18.3% de las enfermeras presentaron estrés medio y estrés alto en el 10.4%, relacionados con la alta demanda de servicios y la insuficiencia de personal (9). Estos datos subrayan la necesidad urgente de implementar políticas efectivas y de apoyo para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés en el sector de la salud en toda la región.

En el Perú, un estudio en el Callao reportó el predominio de un nivel de estrés bajo con 53,8%, estrés medio del 38,5% y nivel de estrés alto con 7,7% (10). Del mismo modo, otro estudio también realizado en el Callao reportó que 4 de cada 10 enfermeros tienen algún nivel de ansiedad, la cuarta para algún grado de depresión y 8,8% estrés (11).

Otro estudio realizado en Huánuco en 2022 mostró que el 48.2% de las enfermeras en hospitales públicos experimentaban niveles moderados

de estrés, especialmente aquellas que trabajaban en unidades de emergencia y cuidados intensivos (12). Los factores mencionados incluyen largas horas de trabajo, exposición constante a situaciones de alto riesgo y una infraestructura hospitalaria deficiente. Estos problemas no solo afectan la salud mental y física de las enfermeras, sino que también impactan negativamente en la calidad de la atención al paciente, resaltando la importancia de abordar el estrés laboral como una prioridad en las políticas de salud pública en Perú.

En la región de Huancavelica, el estrés laboral entre los profesionales de enfermería es un problema crítico que refleja las dificultades enfrentadas en áreas rurales y desfavorecidas. Según el reporte del Gobierno Regional de Huancavelica, el 40% de las enfermeras reportaron niveles elevados de estrés laboral. Este estrés se debe a la falta de personal, la alta demanda de servicios y la escasez de recursos médicos, lo que pone una carga adicional sobre los profesionales de salud en la región.

Adicionalmente, un estudio local específicamente en el Centro de Salud Ascensión realizado en 2023 encontró que el 42.4% presenta un nivel medio de estrés laboral y el 8.08% presentan un nivel alto de estrés laboral debido a las condiciones laborales precarias y la insuficiencia de apoyo institucional (13). Estos hallazgos subrayan la necesidad de políticas y programas específicos para abordar el estrés laboral y mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras en Huancavelica, con el objetivo de garantizar una atención de calidad para la población. A nivel local, precisamos que en el Hospital II de EsSalud Huancavelica, no existen datos estadísticos organizados ni sistematizados que reflejen la gravedad del problema, pero de manera empírica se constata en la realidad, la problemática, se ha identificado actitudes negativas como falta de empatía, respuestas agresivas hacia los usuarios entre otros, lo cual refleja quizá el estrés que genera el laborar en un área crítica que no cuenta con el personal suficiente ni

con los servicios diferenciados tal como debería de ser, esta situación se refleja en el desenvolvimiento de las enfermeras del hospital.

Si el problema persiste, el estrés puede tener diversos efectos en el desempeño laboral del personal de enfermería, entre los efectos más comunes incluyen: fatiga y agotamiento, lo que puede afectar la capacidad del personal de enfermería para realizar sus tareas de manera efectiva; por otro lado, dificultar la concentración y la capacidad de atención, lo que puede resultar en errores en la práctica clínica y en la toma de decisiones. El estrés prolongado puede contribuir al desarrollo de problemas de salud física, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y trastornos del sueño, así como problemas de salud mental, como ansiedad y depresión. Se puede generar desgaste emocional en el personal de enfermería, lo que puede afectar su capacidad para relacionarse con los pacientes, sus familias y sus colegas de manera empática y efectiva. Provocar absentismo laboral y disminuir la satisfacción laboral del personal de enfermería, lo que a su vez puede afectar la retención del personal y la calidad de la atención brindada e incluso en el peor de los casos acarrear la muerte del paciente.

Para contribuir en minimizar o aportar en la solución al problema, es necesario entender la relación del estrés con el desempeño laboral en el profesional de enfermería; con el fin de que los hallazgos de la investigación puedan ayudar a identificar factores de riesgo en el entorno laboral que pueden modificarse para reducir el estrés y mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral y la retención del personal; por otro lado, los resultados pueden contribuir al desarrollo de estrategias y programas de gestión del estrés específicamente diseñados para el personal de enfermería, lo que puede ayudar a prevenir el agotamiento y promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

## **I.2 Formulación del problema:**

### **1.2.1. Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024?

### **7.1.1. 1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre el componente físico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el componente psicológico y el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica-2024?

## **I.3 Objetivos:**

### **7.1.2. 1.3.1. Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el

servicio de emergencia del Hospital-II EsSalud, Huancavelica-2024.

#### **7.1.3. 1.3.2. Objetivos específicos:**

- Establecer la relación entre el componente físico y el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II-Essalud, Huancavelica.
- Establecer la relación entre el componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital-II EsSalud de Huancavelica.
- Establecer la relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

#### **1.4. Justificación:**

##### **1.4.1. Justificación teórica:**

El presente estudio tiene una aplicación teórica conceptual, ya que facilitará el análisis y la comparación de las bases teóricas existentes con las bases teóricas actualizadas permitiendo a los profesionales de la especialidad adquirir un conocimiento más profundo sobre la relación entre las variables estrés laboral y desempeño en los profesionales de enfermería. Esto es crucial para mejorar el trabajo diario, fundamental para mejorar la calidad de atención y garantizar la seguridad del paciente.

#### **1.4.2. Justificación práctica.**

El estudio emprendido en el Hospital II EsSalud en Huancavelica es de vital importancia práctica, ya que el estrés laboral es una preocupación creciente en el ámbito de la salud, especialmente en entornos de alta presión como las salas de emergencia por ser un área crítica, comprender cómo el estrés afecta el desempeño de los profesionales de enfermería es fundamental para mejorar la calidad de la atención y garantizar la seguridad del paciente. Esta investigación proporciona información valiosa que puede utilizarse para implementar intervenciones y políticas que promuevan un ambiente laboral saludable y reduzcan los efectos negativos del estrés en el personal de enfermería, generando una mejora en la atención al paciente y la eficiencia del servicio de emergencia.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica:**

La metodología adoptada en esta tesis se basa en el enfoque cuantitativo, orientado bajo el diseño no experimental correlacional. Este enfoque metodológico se justifica por varias razones que aseguran la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, ya que se utilizaron cuestionarios estandarizados para medir ambas variables de estudio. El estudio nos permitió identificar los niveles de estrés en sus componentes tanto físico, psicológico y social que afecta a los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, quienes durante su jornada laboral se mostraron poco empáticos, con fatiga física y mental debido al incremento de la demanda de pacientes, escaso recurso humano, y además por ser este servicio un área crítica no diferenciada todo ello se veía reflejado en un desempeño

laboral no adecuado que perjudica directamente al usuario interno, creando en ellos una insatisfacción en su atención.

La aplicación de los resultados estadísticos nos permitirá corregir aquellos factores que influyen en el estrés laboral, así mismo plantear estrategias de manejo y control del estrés laboral.

## **1.5. Delimitantes de la investigación:**

### **1.5.1. Delimitante teórico:**

La presente investigación tiene sustento en las teorías: Para la primera variable Estrés laboral, el Modelo de los sistemas de Betty Neuman donde establece que el entorno genera efectos de manera primordial en las reacciones ante las tensiones; y el Modelo de herramientas de adaptación al estrés de Callista Roy, que considera la aplicación del cuidado de enfermería, sin descuidar a la persona como ser único y singular. Para la segunda variable se consideró la Teoría de la Motivación de Maslow, la jerarquía de necesidades en el trabajo; esto porque considera que un empleado debe satisfacer sus necesidades básicas como un salario justo y condiciones de trabajo seguro, así luego podría fomentar el desarrollo profesional y la capacitación para abordar las necesidades de autorrealización y con ello tener un adecuado desempeño en el trabajo.

### **1.5.2. Delimitación Temporal:**

La investigación se llevó a cabo durante los meses de mayo a junio del 2024.

### **1.5.3. Delimitación espacial:**

El estudio de investigación se realizó en el Hospital II EsSalud Huancavelica, se ejecutó las encuestas a todo el profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia. El área de

estudio está ubicada en el distrito de Ascensión de la provincia y departamento de Huancavelica.



## II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes Internacionales:

Izadi et al, en el 2023 publicaron el estudio: Estrés ocupacional y desempeño laboral entre enfermeras de hospitales iraníes: una encuesta transversal; el objetivo fue determinar el nivel de estrés ocupacional y su asociación con el desempeño laboral en el personal hospitalario. Métodos: estudio transversal, se llevó a cabo entre 400 miembros del personal hospitalario. Los sujetos completaron el cuestionario de desempeño en salud y trabajo de la Organización Mundial de la Salud para características demográficas y ocupacionales, y el cuestionario breve de Copenhague. Resultados: Los dominios de demanda e interfaz individual recibieron la puntuación más alta y más baja de estrés ocupacional respectivamente. Encontramos que la mediana de distribución del ausentismo fue de 16 horas y, en nuestro estudio, menos del 10 % de las enfermeras tuvieron un bajo desempeño. Trabajar en unidades de cuidados intensivos, menos turnos nocturnos, mayores ingresos, mayores niveles de vitalidad y apoyo social podrían disminuir el ausentismo. Además, el personal que se sintió más apoyado y reportó menores exigencias emocionales tuvo un mayor desempeño. Conclusión: Dado que niveles más altos de apoyo social podrían influir en la mejora del desempeño, se recomienda alentar a los gerentes hospitalarios a utilizar programas educativos, conductas de afrontamiento e intervenciones efectivas para mejorar el apoyo social. Los incentivos financieros son un factor que también podría utilizarse para reducir el ausentismo (14).

Alinejad et al, en 2023 publicaron el estudio realizado con el objetivo de determinar el efecto del estrés ocupacional en el desempeño laboral del enfermero y el impacto mediador de la inteligencia moral y emocional. Métodos: Este estudio transversal se realizó en los hospitales universitarios de Urmia. Se seleccionaron seiscientas

veintiuno enfermeras mediante muestreo por cuotas. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios demográficos, la Escala de estrés de enfermería, el Cuestionario de desempeño laboral de Paterson, el Cuestionario estándar de inteligencia emocional de Siberia Schering y el Cuestionario de inteligencia moral de Lennik y Keil. Los datos se analizaron utilizando SPSS ver. 23 y SmartPLS versión. 2. Resultados: El estrés ocupacional tuvo un efecto positivo, directo y menor en el desempeño laboral de las enfermeras ( $\beta = 0,088$ , valor  $t = 2,245$ ,  $p < 0,01$ ). El estrés ocupacional afectó negativa e indirectamente el desempeño laboral a través de la inteligencia moral ( $\beta = -0,560$ , valor  $t = 14,773$ ,  $p < 0,01$ ). El estrés ocupacional también afectó positiva e indirectamente el desempeño laboral a través de la inteligencia emocional ( $\beta = 0,098$ , valor  $t = 2,177$ ,  $p < 0,01$ ). Conclusiones: El estrés ocupacional afecta levemente el desempeño laboral de las enfermeras, y la inteligencia emocional y moral media el impacto del estrés ocupacional y mejora el desempeño laboral de las enfermeras. Un bajo estrés ocupacional mejora el desempeño laboral de las enfermeras, pero demasiado estrés ocupacional podría perjudicar el desempeño laboral de las enfermeras (15).

En 2021, Alayoubi et al publicaron en Gaza el estudio "El impacto del estrés laboral en el desempeño laboral entre el personal de enfermería en el Hospital Al-Awda". Quien buscaba determinar cómo el estrés en el trabajo afecta el rendimiento laboral de los enfermeros encargados de trabajar en el Hospital Al-Awda en la Franja de Gaza. Los investigadores utilizaron como metodología un enfoque descriptivo y analítico. Se seleccionó aleatoriamente 60 enfermeras del personal de enfermería del Hospital Al-Awda para formar la población del estudio. Para la recopilación de datos, se empleó un cuestionario. Conclusiones, los hallazgos más significativos del estudio son: Existe una relación directa estadísticamente significativa entre las dimensiones de estrés laboral y desempeño ocupacional entre el

personal de enfermería del Hospital Al-Awda, con un coeficiente de correlación de 0,318, y un nivel de respuestas de la encuesta sobre estrés laboral fue del 68,8%, siendo el nivel de desempeño en el trabajo del 78,13%. El estudio sugirió que la alta dirección del Hospital Al-Awda preste atención a todos los aspectos del estrés ocupacional, los factores que mejoran el desempeño de las enfermeras en el trabajo y su influencia en la mejora del desempeño en el Hospital Al-Awda (16).

Alsufyani et al en 2022, publicaron un estudio cuyo objetivo fue investigar la relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras y su desempeño laboral; y examinar el papel mediador del estrés laboral. Método: Diseño correlacional predictivo, se administraron cuestionarios autoinformados a 391 enfermeras reclutadas en uno de los grandes hospitales de Arabia Saudita, entre abril y junio de 2021. Los datos se codificaron y analizaron utilizando IBM SPSS versión 25.0. Se utilizaron análisis de regresión lineal simple y múltiple para probar las hipótesis. Resultados: Los hallazgos revelaron una asociación afirmativa entre la IE de las enfermeras y el desempeño laboral. Además, se estableció una asociación inversa entre la IE de las enfermeras y su percepción del estrés ocupacional ( $\beta = -0,54$ ,  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,286$ ). Conclusión: Este estudio presentó un marco novedoso que incluye dos factores que afectan el desempeño laboral entre las enfermeras en Arabia Saudita. Nuestros resultados sugieren que la IE es vital para el desempeño laboral eficaz entre las enfermeras. Además, se descubrió que la IE era una estrategia útil para afrontar el estrés laboral (17).

## **2.2. Antecedentes Nacionales:**

Sánchez en el 2024, presentó su tesis titulada "Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeras del Hospital de Chimbote". El estudio se centró en identificar la relación entre el nivel de estrés

laboral y el desempeño profesional de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital III-EsSalud en Chimbote, durante abril de 2021. La investigación incluyó una muestra de 25 enfermeros del centro quirúrgico, utilizando dos cuestionarios: uno para medir el estrés laboral y otro para evaluar el desempeño profesional del personal de enfermería. Los resultados indicaron que el 72% de los enfermeros presentaban un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 28% mostraban un nivel medio, sin evidencias de estrés alto. En cuanto al desempeño profesional, el 44% de los enfermeros tenía un desempeño regular, el 36% bueno y el 20% malo. La relación entre las variables fue estadísticamente significativa, con un coeficiente Tau C de Kendall de -0.358 y una relación inversa con un va (18).

En 2023, Gamarra y Arévalo realizaron una investigación con el propósito de determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería. Ingredientes y procedimientos: El estudio se realizó mediante un diseño transversal, con 80 participantes, utilizando el método deductivo hipotético en un enfoque cuantitativo con nivel correlacional y sin diseño experimental. Utilizamos una encuesta como nuestra técnica. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario Escala de Estrés de Enfermería (N.S.S.) y la escala de desempeño laboral propuesta por el MINSA. Hallazgos: Los resultados mostraron que el 52,5% de los participantes tenía un nivel de estrés regular, el 31,3% tenía un nivel de estrés bajo y el 16,3% tenía un nivel de estrés alto. Además, el 51.2% mostró un rendimiento laboral regular, el 46.3% un rendimiento alto y el 2.5% un rendimiento deficiente. De otra parte, se controlará una conexión entre el estrés y el rendimiento en el trabajo en las dimensiones física, psicológica y social. Conclusiones: Existe relación entre el estrés y el desempeño ocupacional, con un valor de p de  $0,000 < 0,05$ , y un hallazgo de correlación de Spearman moderadamente positiva ( $Rho = 4,71$ ) (19).

En Huaraz, Borja y Salas realizaron el estudio “Estrés Laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19” en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia durante el año 2022, con el objetivo de establecer una relación entre el estrés ocupacional y el desempeño profesional de la enfermería en el Contexto COVID-19. El proceso: Investigación que utiliza un enfoque cuantitativo transversal y no experimental. Utilizando una muestra de 36 profesionales de enfermería de urgencias, los investigadores utilizaron una técnica de encuesta y un cuestionario de escala Likert para recopilar datos sobre el estrés laboral. Para medir el desempeño profesional, utilizaron una escala llamada "The Nursing Stress Scale (NSS)". Los datos se procesaron utilizando el software SPSS versión 25.0 y empleando la prueba de chi-cuadrado para el análisis estadístico. Hallazgos: Se encontró que el 63,9 por ciento de las enfermeras son mujeres, con edades comprendidas entre 25 y 55 años, y un rango de afiliación del 15,0 por ciento. Tienen niveles de estrés del 75% en nivel bajo, 19% en nivel medio y 5,6% en nivel alto. En relación a su desempeño profesional, el 69% tuvo un nivel de desempeño alto y el 27-8 por ciento un nivel bajo. En cuanto al tiempo de servicio relacionado con el estrés ocupacional, mostraron relación significativa ( $p=0,048$ ) y la condición de trabajo relacionada con el desempeño mostró relación significativa ( $p=0,043$ ). Conclusión: El estudio no encontró relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en el contexto COVID-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022 (20).

Cuyo en el año 2022, llevó a cabo un estudio en Chumbivilcas – Cusco con el propósito de determinar la conexión entre el estrés y el rendimiento laboral de los enfermeros en el Hospital Nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco. Con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y un diseño no experimental de tipo correlacional

transversal, esta investigación fue de tipo básico. Toda la población, compuesta por enfermeros licenciados que trabajaban en el Hospital II-E de Cusco, se incluyó. Se midieron las características de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería mediante la técnica de la encuesta, que incluyó la administración de dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 80% de los profesionales de enfermería tenía un nivel de estrés moderado y el 63,3% tenía un desempeño regular en el trabajo. Hubo una relación inversa moderada entre el estrés de los trabajadores y su desempeño en el trabajo ( $p=0,000$  y  $Rho=-0,665$ ). Se concluyó que existe una relación un tanto negativa entre el estrés y el desempeño ocupacional en el personal de enfermería (21).

Durand realizó un estudio en Andahuaylas llamado "Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital subregional de Andahuaylas, 2021", el objetivo fue determinar la relación entre estrés y rendimiento laboral del personal de enfermería en el hospital regional de Andahuaylas. Se utilizó una muestra de cien profesionales de enfermería en el estudio cuantitativo, el cual tuvo un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental y de corte transversal. Se utilizaron dos instrumentos validados, uno con escala Likert para cada variable de estudio. Los resultados arrojaron que el 86,0% de los encuestados tenía un nivel de estrés alto y el 11,0% tenía un nivel de estrés muy alto. Y el 36.0% mostró un rendimiento inferior al promedio en cuanto al rendimiento laboral. Finalmente, el estudio reveló que los enfermeros no experimentan una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral (22).

Machacuay y Vera en La Merced - Junín realizaron un estudio con el objetivo de determinar el nivel de relación entre el estrés ocupacional y el desempeño de la enfermería. Personal del servicio de urgencias del Hospital La Merced. El estudio se realizó mediante un diseño transversal, con 30 enfermeras como muestra, y fue de tipo

hipotético-deductivo, correlacional, no experimental. Se utilizó el método de encuesta, siendo la herramienta el cuestionario fiable y válido "Nursing Stress Scale". Los resultados obtenidos muestran que el 76.7% tiene un nivel alto de estrés, el 50.0% tiene un nivel medio y el 26.7% tiene un nivel bajo. Se concluye que existe una relación negativa significativa entre las dos variables de estudio, entendiendo que el nivel de desempeño disminuye a medida que aumenta el estrés laboral (23).

### **2.3. Bases teóricas:**

#### **Teoría referida al modelo de los sistemas de Betty Neuman:**

Esta teoría hace referencia a la primera variable estrés laboral, la teoría de Betty Neuman, desarrollada en 1972, se centra en cómo los individuos responden a factores estresantes y cómo mantienen su equilibrio a través de varios mecanismos de defensa y resistencia. Según Neuman, la salud de una persona puede ser vista como un continuum de bienestar a enfermedad, influenciado por factores estresantes intrapersonales, interpersonales y extrapersonales (24).

La teoría se basa en la idea de que los individuos (o sistemas) están en constante interacción con su entorno y enfrentan factores estresantes que pueden afectar su equilibrio. Componentes de la teoría: Detalla las cinco variables de la persona según Neuman: fisiológica, psicológica, sociocultural, de desarrollo y espiritual. También menciona el sistema de líneas de defensa y resistencia. En el contexto de las enfermeras del servicio de emergencia, los factores estresantes incluyen la alta demanda de trabajo, la exposición a situaciones críticas, y la falta de recursos. Utilizando la teoría de Neuman, estos factores pueden ser evaluados y abordados a través de intervenciones en múltiples niveles, desde la prevención hasta la rehabilitación (25).

## **Teoría referida al modelo de herramienta de adaptación al estrés de Callista Roy**

Esta segunda teoría también hace referencia a la primera variable estrés laboral, el modelo de adaptación de la hermana Callista Roy fue desarrollado cuando, como estudiante de posgrado, tuvo el desafío de desarrollar una teoría para la enfermería. Durante ese tiempo sus estudios fueron supervisados por Dorothy Johnson en la Universidad de California. Roy comenzó conceptualizando el objetivo de la enfermería como facilitar la adaptación de las personas a su entorno. Utilizando literatura de investigación sobre el estrés y el afrontamiento, proporcionó la base científica para sus ideas (26).

Se centra en cómo los individuos como sistemas biopsicosociales utilizan mecanismos de adaptación para responder a los estímulos del entorno. Este modelo identifica cuatro modos adaptativos: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia.

Roy define al estrés como un proceso emocional adaptativo que, en ciertos momentos, resulta necesario, ya que nos permite activar mecanismos de respuesta ante situaciones específicas para superarlas. Sin embargo, cuando el estrés se prolonga, se convierte en un factor de riesgo adicional para la salud. Este trabajo busca presentar el estrés desde una perspectiva histórica, lo que puede ayudar a comprender su impacto en la salud humana y su influencia en la capacidad de tomar decisiones adecuadas. Abordar el estrés mediante un modelo de enfermería puede facilitar el proceso de cuidado, reconociendo a la persona como un ser único y singular. Roy describe los mecanismos de afrontamiento inherentes como procesos automatizados, donde las experiencias acumuladas a lo



largo de la vida influyen en las reacciones habituales frente a ciertos estímulos.

A través de este análisis del marco teórico, se destaca la importancia de la asistencia que la enfermera puede brindar. Es esencial expandir la perspectiva mental y tener la sensibilidad adecuada para percibir lo que ocurre en su entorno, así como poseer la creatividad necesaria para utilizar los recursos disponibles de manera eficiente y eficaz, permitiéndoles enfrentar mejor las situaciones de estrés.

### **Teoría de la motivación de Maslow: la Jerarquía de Necesidades**

Esta tercera teoría hace referencia a la segunda variable desempeño laboral. La aplicación de la Teoría de Maslow en el ámbito laboral permite entender cómo las diferentes necesidades influyen en la motivación y el desempeño de los profesionales de enfermería. La satisfacción de cada nivel de necesidades puede impactar directamente en la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar general de los enfermeros (27). Es importante cumplir con las necesidades del profesional de enfermería, en primer lugar, las condiciones básicas y seguridad: Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y condiciones laborales justas es esencial para motivar a los profesionales de enfermería. Un entorno laboral que cubra las necesidades fisiológicas y de seguridad reduce el estrés y aumenta la concentración en las tareas asignadas (28). Asimismo, Soporte Social y Reconocimiento: Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y ofrecer reconocimiento a los logros y contribuciones de los enfermeros promueve un sentido de pertenencia y estima. Esto, a su vez, mejora la moral y la cohesión del equipo. Por último, el Desarrollo Profesional y Autorrealización: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal es crucial para alcanzar la autorrealización. Programas de capacitación continua, oportunidades de ascenso y proyectos desafiantes pueden motivar a los enfermeros a alcanzar su máximo potencial (29).

## **2.4.Marco conceptual:**

### **2.4.1. Concepto de estrés laboral:**

El estrés laboral es la primera variable y se define como una respuesta física y emocional adversa que ocurre cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y trastornos del sueño, así como síntomas emocionales como ansiedad, irritabilidad y depresión (30).

Otra definición considera que el estrés laboral es una condición que se caracteriza por reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento negativas que ocurren cuando las demandas del trabajo exceden los recursos del trabajador, lo que puede afectar la salud y el rendimiento laboral (31). Dentro de los factores estresantes en el entorno laboral se pueden mencionar a: Factores estresantes intrapersonales tales como la alta carga de trabajo, turnos prolongados y situaciones de vida o muerte. Factores estresantes interpersonales: relaciones con colegas, médicos y pacientes y Factores estresantes extrapersonales: Recursos limitados, ambiente físico del hospital.

Además, se menciona algunas de las consecuencias del estrés como impacto en la salud físico, psicológico y emocional; el estrés crónico puede desencadenar una serie de problemas de salud, incluyendo hipertensión, enfermedades cardiovasculares y trastornos del sueño. El estrés sostenido puede comprometer el sistema inmunológico, aumentando la susceptibilidad a infecciones y enfermedades. Además, el estrés laboral puede agravar condiciones de salud preexistentes, convirtiéndolas en enfermedades más graves y difíciles de tratar (32). Estos problemas físicos no solo

afectan la capacidad del profesional para desempeñar su trabajo de manera efectiva, sino que también disminuyen su calidad de vida general. En el ámbito psicológico, el estrés laboral está fuertemente asociado con trastornos como la ansiedad y la depresión. Los profesionales de enfermería que experimentan altos niveles de estrés pueden desarrollar síntomas de agotamiento emocional, lo que puede llevar a una disminución de la satisfacción laboral y un aumento en la intención de abandonar la profesión. Emocionalmente, el estrés laboral puede provocar sentimientos de desesperanza, frustración y una sensación de estar abrumado. Estos estados emocionales negativos pueden afectar no solo la vida laboral, sino también las relaciones personales y la vida familiar del profesional de enfermería.

Impacto en el Desempeño Laboral: Absentismo, Baja Productividad, Errores en la Atención, el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería es significativo. El estrés crónico puede llevar a un aumento en el absentismo laboral, ya que los trabajadores necesitan tiempo para recuperarse del agotamiento físico y emocional. La baja productividad es otra consecuencia común; los profesionales estresados pueden tener dificultades para concentrarse y completar tareas de manera eficiente, lo que afecta la calidad de la atención brindada a los pacientes. La desmotivación y la falta de energía pueden llevar a una menor dedicación y compromiso con el trabajo, afectando negativamente la moral del equipo y el ambiente laboral (33).

El estrés laboral se divide en 3 dimensiones:

Primero, el Componente físico, el cual se refiere a las respuestas corporales que ocurren cuando una persona enfrenta situaciones estresantes. Estas respuestas incluyen la activación del sistema

nervioso simpático y la liberación de hormonas como la adrenalina y el cortisol, que preparan al cuerpo para una respuesta de "lucha o huida". Los síntomas físicos comunes del estrés pueden incluir aumento de la frecuencia cardíaca, presión arterial elevada, tensión muscular, sudoración y problemas gastrointestinales. A largo plazo, el estrés crónico puede contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo 2 y trastornos inmunológicos, debido a la constante activación del eje hipotalámico-hipofisario-adrenal (HPA) y el desequilibrio homeostático resultante.

La segunda dimensión es el componente psicológico, abarca las reacciones emocionales y cognitivas ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Este componente incluye sentimientos de ansiedad, miedo, irritabilidad y depresión, así como problemas de concentración y toma de decisiones. La teoría del afrontamiento del estrés sugiere que la manera en que las personas evalúan y manejan los estresores influye significativamente en sus reacciones emocionales y su bienestar psicológico. Las estrategias de afrontamiento pueden ser problemáticas o centradas en la emoción, y la eficacia de estas estrategias depende de la situación y de las habilidades individuales para gestionar el estrés(34).

La tercera dimensión es el Componente social, implica la influencia de las relaciones interpersonales y el entorno social en la percepción y manejo del estrés. El apoyo social es crucial para mitigar los efectos negativos del estrés, ya que proporciona recursos emocionales, informativos y prácticos que ayudan a las personas a enfrentar situaciones difíciles. La falta de apoyo social, por otro lado, puede exacerbar el estrés y contribuir a sentimientos de aislamiento y desesperanza. Las dinámicas laborales, familiares y comunitarias juegan un papel importante en la experiencia del estrés, y el desarrollo de redes de apoyo social efectivas es fundamental para la resiliencia y el bienestar general (35).

#### **2.4.2. Concepto de desempeño laboral:**

El desempeño laboral es la segunda variable y se define como, el grado en que un empleado cumple con las responsabilidades y tareas asociadas a su rol dentro de una organización, contribuyendo de manera efectiva a los objetivos y metas de la misma. El desempeño laboral incluye tanto los aspectos cualitativos como cuantitativos del trabajo realizado, abarcando la calidad, eficiencia y efectividad con que se llevan a cabo las tareas asignadas. En el contexto de la enfermería, el desempeño laboral implica la capacidad de las enfermeras para proporcionar cuidados de salud de alta calidad, manejar su carga de trabajo de manera eficiente, colaborar efectivamente con otros profesionales de la salud, y mantener una comunicación clara y compasiva con los pacientes y sus familias. El desempeño laboral es evaluado mediante indicadores de calidad, eficiencia, y satisfacción del paciente, y es crucial para asegurar un funcionamiento óptimo del sistema de salud y el bienestar de los pacientes (36).

El desempeño laboral, se refiere a las acciones o comportamientos observables de los empleados que son cruciales para alcanzar los objetivos de la organización. Representa la eficiencia con la que un empleado realiza su trabajo, lo cual es esencial para las empresas y, por ende, se ha convertido en una ventaja competitiva en el entorno empresarial actual (37). Este término está relacionado con la eficiencia en el Trabajo, que es la capacidad de las enfermeras para gestionar sus tareas y responsabilidades de manera efectiva y sin desperdiciar recursos, tiempo o esfuerzo. Incluye la habilidad para priorizar tareas, tomar decisiones rápidas y acertadas en situaciones de emergencia, mantener registros precisos y actualizados, y colaborar eficientemente con otros miembros del equipo de salud. La eficiencia en el trabajo no solo mejora el flujo de trabajo y la

satisfacción laboral, sino que también contribuye a la calidad del cuidado y la seguridad del paciente (38).

Los comportamientos de cada individuo en relación a las responsabilidades de su trabajo, funciones, tareas y actividades, además de sus momentos de inactividad, determinan su desempeño. Este rendimiento se basa en un procedimiento de control o medida entre el individuo y la compañía. La organización funciona como un entorno donde los individuos pueden satisfacer o no sus necesidades, y su satisfacción o no determinará su motivación en la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad, eficiencia y eficacia. Todas estas cosas (percepciones, sentimientos, reacciones emocionales, relaciones y expectativas de necesidades satisfechas o no) están involucradas en el proceso de mediación o regulación (39).

Los factores que Influyen en el Desempeño son:

Las competencias profesionales: Conocimientos, Habilidades y Actitudes Las competencias profesionales en enfermería son fundamentales para el desempeño eficaz de las tareas asignadas. Estas competencias incluyen conocimientos técnicos especializados en procedimientos médicos y protocolos de atención, así como habilidades prácticas necesarias para la atención de pacientes en situaciones de emergencia. Las actitudes, como la empatía, la resiliencia y la capacidad de trabajar bajo presión, también son cruciales para el desempeño efectivo. Según un estudio de Heinen et al. (2019), la falta de competencias adecuadas puede llevar a errores en la atención y disminuir la calidad del servicio prestado. Por lo tanto, la educación continua y la actualización de conocimientos son esenciales para mantener un alto nivel de competencia profesional en enfermería.

Condiciones Laborales: Recursos Disponibles, Ambiente de Trabajo, Formación Continua Las condiciones laborales tienen un impacto significativo en el desempeño de los profesionales de enfermería. La disponibilidad de recursos adecuados, como equipos médicos y materiales necesarios para la atención, influye directamente en la capacidad de los enfermeros para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva. Un ambiente de trabajo seguro y positivo también es crucial, ya que puede mejorar la moral y reducir el estrés laboral. Además, la formación continua es vital para el desarrollo profesional, permitiendo a los enfermeros mantenerse al día con los avances médicos y las mejores prácticas en el campo de la salud.

Además, existen dimensiones del desempeño laboral tales como:

La primera dimensión es la calidad del cuidado, el cual se refiere a la capacidad de los profesionales de enfermería para proporcionar atención médica que cumpla con los estándares establecidos de la práctica clínica y que esté centrada en las necesidades del paciente. La calidad del cuidado se mide a través de varios indicadores, como la precisión en el diagnóstico, la eficacia en el tratamiento, la prevención de errores médicos y la satisfacción del paciente. Además, la calidad del cuidado incluye aspectos como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de respuesta ante las preocupaciones del paciente, lo que contribuye significativamente a los resultados positivos en la atención sanitaria (40).

La segunda dimensión es la eficiencia operacional, se refiere a la capacidad de los profesionales de enfermería para utilizar los recursos disponibles de manera óptima y brindar atención de manera oportuna. Esta dimensión abarca la gestión del tiempo, la coordinación de tareas y la capacidad para trabajar en equipo. La eficiencia operacional es crucial en entornos de atención médica, donde la rapidez y la precisión pueden marcar la diferencia en la calidad del cuidado y en los resultados del paciente (41). La

implementación de tecnologías de la información y la comunicación, así como la adopción de sistemas de gestión de pacientes, pueden mejorar significativamente la eficiencia operacional en las instituciones de salud.

La tercera dimensión es conocimiento y habilidades, las cuales son pilares esenciales del desempeño laboral en la enfermería. Esta dimensión incluye tanto el conocimiento teórico adquirido a través de la formación académica como las habilidades prácticas desarrolladas en el ejercicio profesional. La competencia clínica, la capacidad de tomar decisiones informadas y la destreza en la ejecución de procedimientos son aspectos críticos que determinan la calidad del cuidado proporcionado (42). La educación continua y la especialización son fundamentales para mantener y mejorar el nivel de conocimientos y habilidades de los profesionales de enfermería

Y la cuarta dimensión es la actitud y comportamiento, las cuales influyen en la calidad de la atención y en el ambiente de trabajo. Una actitud positiva, la empatía y el compromiso con el cuidado del paciente son esenciales para establecer una relación de confianza y para proporcionar un cuidado centrado en el paciente (43). El comportamiento profesional, que incluye el respeto, la ética y la responsabilidad, es crucial para mantener estándares altos en la práctica de la enfermería y para fomentar un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso.

## **2.5. Definición de términos básicos:**

**Estrés:** Estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil (44).



**Estrés laboral:** Respuesta fisiológica y psicológica que se produce cuando un individuo percibe una discrepancia entre las demandas laborales y los recursos disponibles para cumplir sus demandas (22).

**Agotamiento emocional laboral:** Sensación de cansancio extremo y falta de energía como resultado de un estrés prolongado en el lugar de trabajo (39)

**Realización personal:** Sentido de logro y satisfacción que un individuo obtiene al alcanzar sus metas profesionales y contribuir significativamente a su organización (40).

**Despersonalización:** Estado en el que un individuo se siente distanciado o desconectado de su entorno laboral y de las personas con las que interactúa (41).

**Desempeño:** Grado en que se cumple con las responsabilidades y expectativas de su puesto de trabajo. Incluye la calidad, eficiencia y eficacia con las que se llevan a cabo las tareas asignadas (42).

**Desempeño Laboral:** Eficiencia y eficacia con la que un trabajador realiza las tareas asignadas, cumpliendo con los objetivos y estándares establecidos por la organización (43).

**Profesional del Enfermería:** Persona capacitada y licenciada para proporcionar atención integral a los pacientes, en las diferentes etapas de vida, tanto personas enfermas y sanas. (44).

### III HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis general:

- Hi. Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.
- Ho. No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.

#### 3.2. Hipótesis específicas:

- Hi: Existe relación entre el componente físico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024
- Ho: No existe relación entre el componente físico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica - 2024
- Hi: Existe relación entre el componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.
- Ho: No existe relación entre el componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.

- Hi: Existe relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica – 2024.
- Ho: No existe relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica – 2024.

### 3.3. Operacionalización de variables:

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método y técnica	Escala
<b>Variable 1:</b> Estrés Laboral	<p>El estrés laboral en enfermería se define como los efectos fisiológicos y psicológicos que experimenta el personal de enfermería debido a un ambiente laboral inadecuado y un clima organizacional ineficaz. Este estrés puede manifestarse en síntomas como fatiga, ansiedad, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, y trastornos del sueño, entre otros.</p> <p><b>Definición operacional:</b> Para este estudio, el estrés laboral se medirá a través de un conjunto de procedimientos dirigidos por el investigador, enfocándose en las dimensiones consideradas, tales como la carga de trabajo, el soporte organizacional, y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Se implementarán prácticas saludables con el objetivo de mitigar estos efectos negativos y promover un ambiente de trabajo más positivo.</p> <p>La evaluación del estrés laboral se realizará utilizando un cuestionario estandarizado, cuyos resultados se clasificarán en los siguientes intervalos:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leve: 34-68</li> <li>• Moderado: 69-102</li> <li>• Severo: 103-136</li> </ul> </p>	Componente físico	Volumen de tareas	1-4	<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Cuantitativo No experimental transversal correlacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p>	<p>Ordinal La valoración será de la siguiente manera:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leve 34-68</li> <li>• Moderado 69-102</li> <li>• Severo 103-136</li> </ul> </p>
		Componente psicológico	Muerte y sufrimiento	5-8		
			Preparación insuficiente	8-12		
			Ausencia de respaldo	13-18		
			Duda en el manejo clínico	19 – 24		
		Componente social	Conflictos con el personal médico	25-29		
			Desacuerdos con compañeros de enfermería	30-34		
		<b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral	<p>El rendimiento laboral implica todos los movimientos que se llevan a cabo de manera eficiente con respecto al capital humano, lo cual cumple un papel crucial debido a las capacidades, habilidades y destrezas laborales de la organización.</p>	Calidad del cuidado		
Precisión en procedimientos	3-4					
Eficiencia Operacional	Tiempo de respuesta			5-6		
	Gestión del tiempo			7-8		
Conocimiento y	Competencia	9-10				

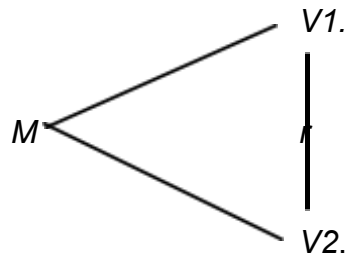
<b>Definición operacional:</b> En cuanto al rendimiento de cada miembro de una institución de salud, hay variaciones que impactan el rendimiento, lo que implica que el personal asistencial puede ser afectado adecuadamente por el estrés excesivo. La evaluación de la variable será de la siguiente manera: Intervalos: Bueno: 49-64 Regular: 33-48 Malo: 16-32	Habilidades	técnica		Técnica: Encuesta	Malo 16-32
		Actualización profesional	11-12		
		Colaboración	13-14		
	Actitud y Comportamiento	Proactividad	15-16		

## IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION:

### 7.2. Diseño metodológico:

La presente investigación según el objetivo es de tipo aplicada (45) porque el uso de la información obtenida en la práctica se podrá aplicar en beneficio de los profesional de enfermería y de la población general, de enfoque cuantitativo, ya que se centra en los datos numéricos estadísticos para describir y explicar el fenómeno y así poder contrastar la hipótesis (46); el nivel correlacional (47) porque se podrán verificar la relación que existe entre el comportamiento de la variable estrés laboral en relación a la otra variable desempeño.

Diseño de Investigación: No experimental, debido a que las variables de estudio no se manipulan en un ambiente artificial ni experimentan estímulos. Los participantes fueron evaluados en su ambiente natural sin modificar ninguna situación (48). Transversal; porque los datos se recolectaron en uno solo momento y solo una vez (47). A continuación, se presenta el gráfico del diseño:



Donde:

M = muestra

V1 = Estrés laboral

V2 = Desempeño

r = relación entre ambas variables

### 7.3. Método de investigación

El método de la investigación es hipotético deductivo porque se toman aseveraciones en calidad de hipótesis y se comprueban tales hipótesis, es decir es un modelo de confirmación y refutación de hipótesis (49).

### 7.4. Población y muestra.

#### **Población:**

La población está conformada por 30 profesionales de enfermería contratados bajo las modalidades 728, CAS regular y terceros, que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica.

#### **Muestra:**

La muestra fue censal, no se aplicó fórmula matemática para definir la muestra, ya que la población es mínima (50), así que estuvo conformado por los 30 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Para ello se utilizó la fórmula de población censal

$$N = n$$

Donde:

N = Tamaño de la población

n = tamaño de la muestra

#### **Criterio de inclusión:**

- Profesionales de enfermería contratados bajo las diferentes modalidades.
- Profesionales de enfermería que desean participar en el presente estudio, previo consentimiento informado (ver anexo 04).

Unidad de análisis: Un Profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huancavelica.

#### **7.5. Lugar de estudio y periodo de ejecución.**

La investigación fue realizada en el servicio de emergencia del Hospital-II EsSalud de Huancavelica, que se encuentra ubicado en el Distrito de Ascensión, provincia y departamento de Huancavelica, durante los meses de mayo y junio del presente año.

#### **7.6. Técnica e instrumentos de recolección de la información:**

Técnica: Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se basa en un conjunto de procedimientos de investigación estandarizados que se utilizan para recopilar y analizar datos de una muestra. El objetivo de esta técnica es explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. Además, se destaca que esta técnica permite obtener y elaborar datos de manera eficiente y rápida (51).

Instrumento: Cuestionario:

Los instrumentos que se utilizaron son:

Para la variable "Estrés laboral" se utilizó el instrumento "The Nursing Stress Scale" desarrollado por Pamela Gray Toft y James G. Anderson

(52), traducido al español por Pons y Escriba (53); y posteriormente modificado y adaptado para su uso en Perú. Este instrumento tiene como objetivo medir la consistencia de la influencia del estrés, fue validado por jueces expertos, obteniendo una validez de 0.76; así mismo al realizar la prueba piloto se demostró la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach de 0.88 (Ver anexo 02). La escala consta de 34 ítems y se divide en tres dimensiones: física, psicológica y social, utilizando una escala Likert de 4 opciones: 1 = nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre. Los puntajes se clasifican de la siguiente manera: 34-68 para estrés leve, 69-102 para estrés moderado y 103-136 para estrés severo.

Para medir la segunda variable Desempeño Laboral, se utilizó el Cuestionario sobre desempeño elaborado por Loja Ramos, el cual fue adaptado por las autoras y consta de 16 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert, que van de 1 a 4 puntos por cada uno, 1 = nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre; Los puntajes obtenidos se clasificaron de la siguiente manera: de 16 – 32 desempeño laboral malo, de 33 a 48 desempeño laboral regular y por último de 49-64 desempeño laboral bueno. El instrumento fue sometido a juicio de expertos obteniéndose una validez de 0.76 y se realizó una prueba piloto, obteniendo una confiabilidad a través del Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.81 (ver anexo 03).

## **7.7. Análisis y procesamiento de datos:**

### **Análisis Estadístico Descriptivo**

Una vez completada la recolección de datos, se procedió a codificar las respuestas obtenidas de la muestra para crear una base de datos estructurada. Esta base de datos fue procesada y analizada utilizando el software de estadística social SPSS versión 25.0. Con este software, se generaron resultados detallados para cada una de las variables y dimensiones del estudio. Posteriormente, los resultados fueron



organizados y presentados mediante los programas Microsoft Word y Excel. Estas herramientas facilitaron la creación de tablas descriptivas que ofrecen una visión clara y detallada de las variables estudiadas, permitiendo una comprensión integral de los datos recopilados.

#### Análisis Estadístico Inferencial

Para obtener resultados inferenciales en el presente estudio, se llevó a cabo una investigación exhaustiva utilizando métodos estadísticos adecuados. Principalmente, se empleó la prueba estadística Rho de Spearman, que es adecuada para determinar el nivel de relación entre las variables estudiadas. Esta prueba permitió identificar la fuerza y dirección de las correlaciones entre las variables, proporcionando así una base sólida para interpretar las relaciones observadas en los datos. Los resultados inferenciales obtenidos de esta prueba fueron fundamentales para comprender las dinámicas subyacentes entre las variables investigadas.

#### **7.8. Aspectos Éticos en Investigación:**

Al abordar a los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia, se les informó sobre el estudio de investigación y su participación en la muestra a investigar, con el propósito de obtener su consentimiento informado antes de aplicar el cuestionario. Se consideraron los principios bioéticos establecidos en la Declaración de Helsinki, respetando la confidencialidad de las enfermeras encuestadas:

**Principio de Autonomía:** Este principio se refiere al derecho a la libertad individual, es decir, la capacidad de una persona para tomar sus propias decisiones, ya sean de mayor o menor importancia. El investigador debe proteger a aquellas personas cuya autonomía esté disminuida. **Principio de Beneficencia:** Según este principio, el investigador tiene la obligación ética de maximizar los beneficios

posibles y minimizar los daños posibles, garantizando el bienestar de los participantes. Este principio está relacionado con el de No Maleficencia, que exige "no hacer daño" a los participantes del estudio.

Principio de Justicia: Este principio obliga al investigador a valorar los derechos y respetar la vida y la salud de los participantes en el estudio. Además, implica que se considerará a todas las personas que participen en el estudio sin discriminación, asegurando igualdad y equidad para todos. Además, si se considera la igualdad y la equidad para todos, implica que las personas que participan en el estudio serán consideradas sin discriminación de ningún tipo.

## V RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos:

Tabla 01. Caracterización de los profesionales de enfermería del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

Características sociodemográficas		n	f%
Edad	20 a 39 años	12	40.0
	40 a 59 años	17	56.7
	60 años a más	1	3.3
Condición laboral	728	20	66.7
	CAS	7	23.3
	Terceros	3	10.0
Sexo	Masculino	3	10.0
	Femenino	27	90.0
Cuenta con especialidad	Si	13	43.3
	No	17	56.7
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	4	13.3
	De 1 a 5 años	8	26.7
	Más de 5 años	18	60.0
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100.0</b>

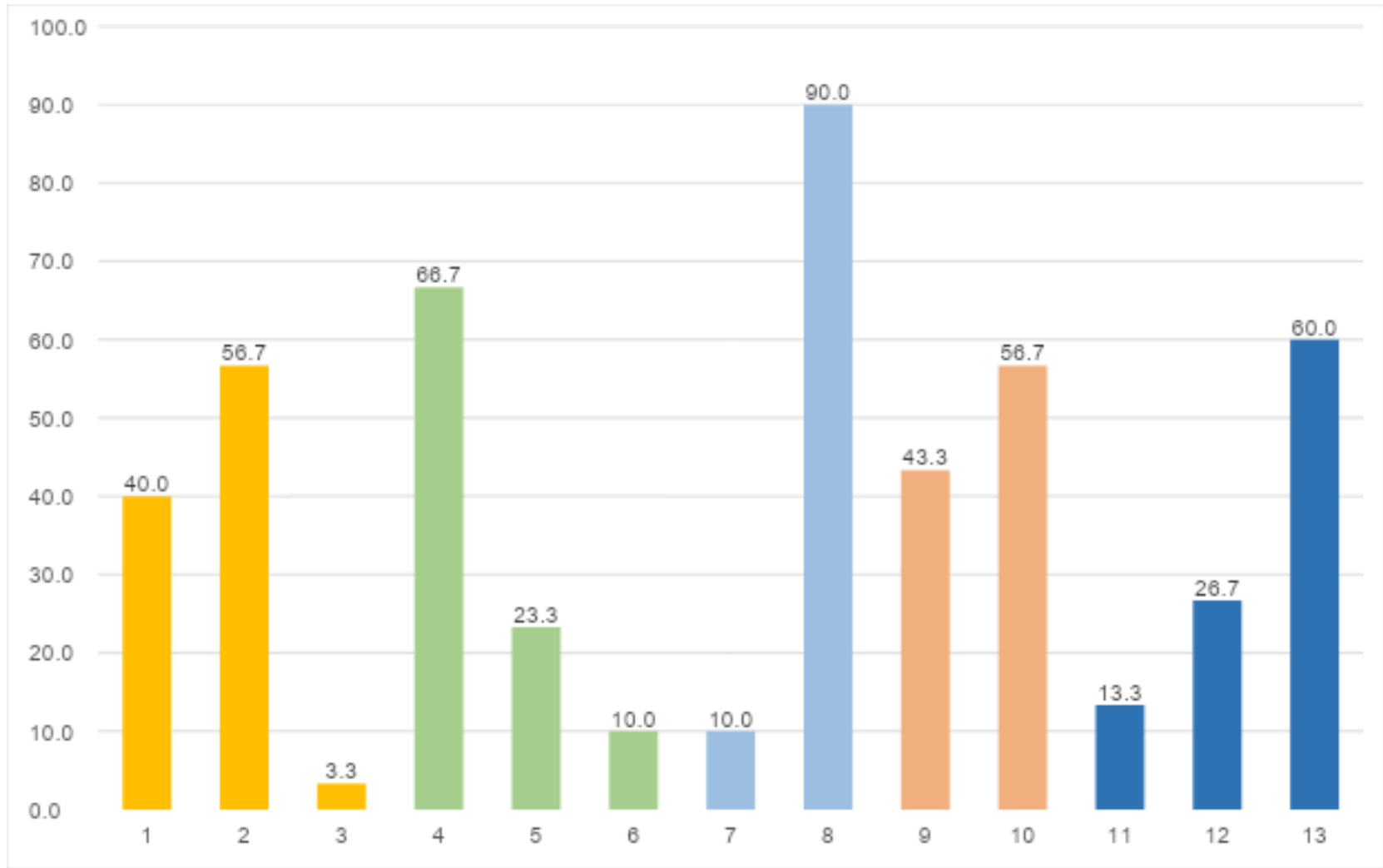


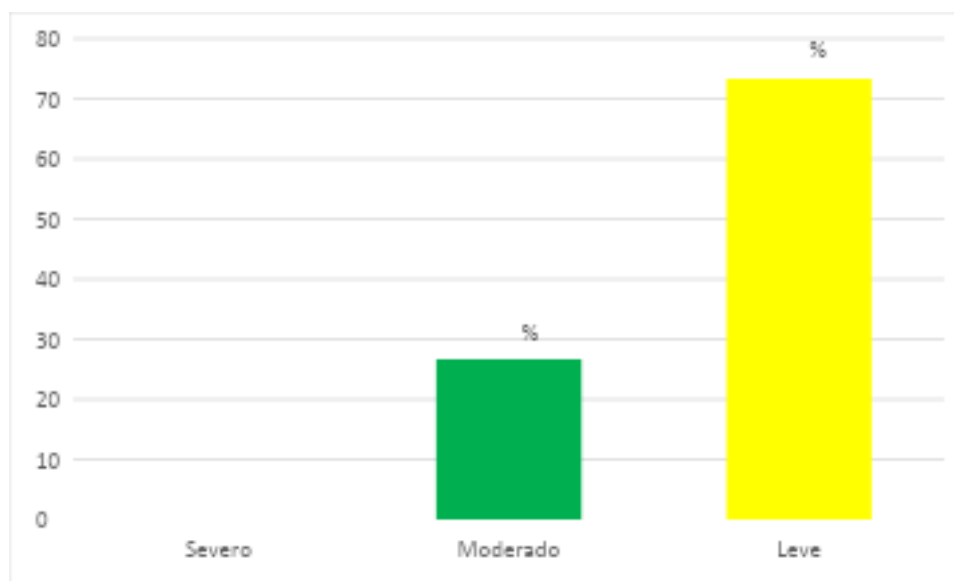
Figura 01. Caracterización de los profesionales de enfermería del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

En la tabla y figura 01, se observa las características sociodemográficas del profesional de enfermería del servicio de emergencia. Del total de encuestadas, el 56.7% (17) tienen de 40 a 59 años, el 40.0% (12) tienen de 20 a 39 años y el 3.3% (1) de 60 años a más. Por otro lado, según la condición laboral, el 66.7% (20) profesionales tienen contrato en el régimen 728, el 23.3% (7) son CAS y el 10.0% (3) son contratados por terceros. Asimismo, el 90.0% (27) son de sexo femenino y el 10.0% (3) son masculino. Además, el 56.7% (17) no cuentan con especialidad en emergencias y el 43.3% (13) si tienen la especialidad. Por último, según el tiempo de servicio, el 60.0% (18) tienen más de 5 años de experiencia profesional, el 26.7% (8) entre 1 y 5 años y el 13.3% (4) tienen menos de 1 año de experiencia

**Tabla 02.** Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

<b>Estrés</b>	<b>Número de profesionales</b>	<b>Porcentaje</b>
Severo	0	0.0
Moderado	8	26.7
Leve	22	73.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Figura 02.** Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024



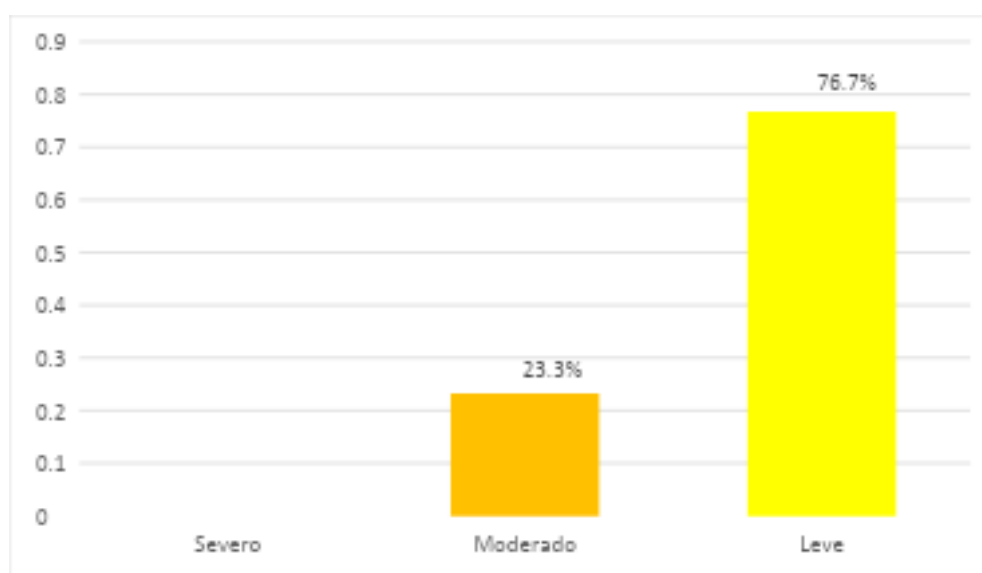
Fuente: Tabla 02

**Interpretación:** En la tabla y figura 02, se observa el nivel de estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia, donde el 73.3% (22) presenta estrés leve y el 26.7% (8) tienen estrés moderado.

**Tabla 03.** Nivel de estrés laboral según el componente físico en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

Componente físico	Número de profesionales	Porcentaje
Severo	0	0.0
Moderado	7	23.3
Leve	23	76.7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Figura 03. Nivel de estrés laboral según el componente físico en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024



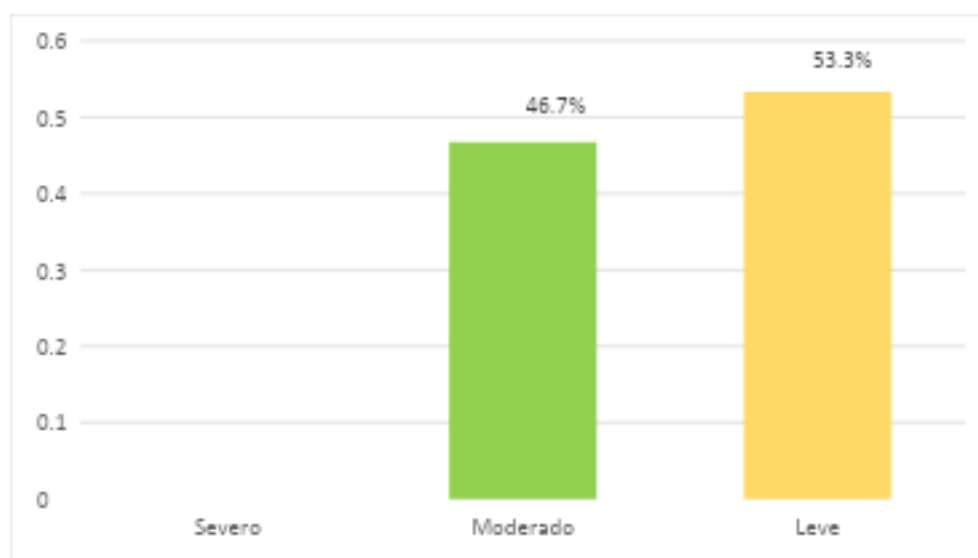
Fuente: Tabla 03

**Interpretación:** En la tabla y figura 03, se observa el nivel de estrés en su componente físico en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, donde el 76.7% (23) presenta estrés físico leve y el 23.3% (7) tienen estrés físico moderado.

**Tabla 04.** Nivel de estrés laboral según el componente psicológico en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

Componente psicológico	Número de profesionales	Porcentaje
Severo	0	0.0
Moderado	14	46.7
Leve	16	53.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Figura 04.** Nivel de estrés laboral según el componente psicológico en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024



Fuente: Tabla 03

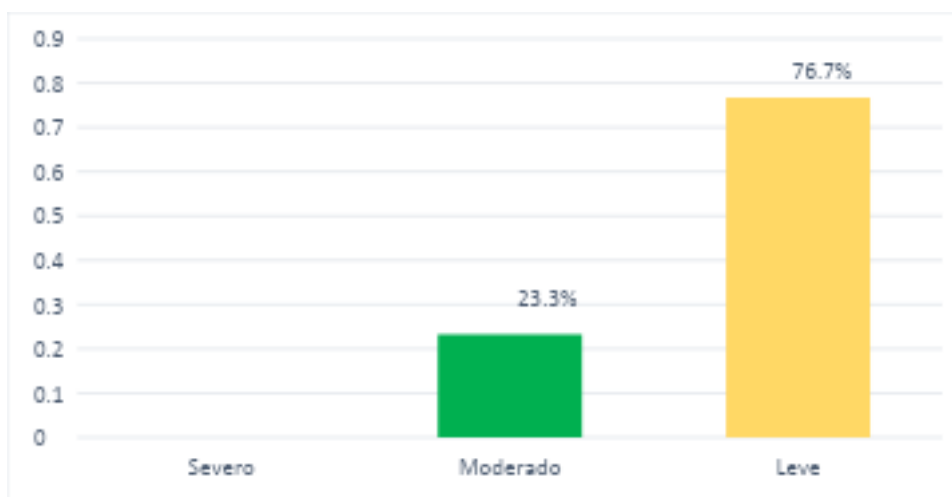
**Interpretación:** En la tabla y figura 04, se observa el nivel de estrés en su componente psicológico en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, donde el 53.3% (16) presenta estrés psicológico leve y el 46.7% (14) tienen estrés psicológico moderado.



**Tabla 05.** Nivel de estrés laboral según el componente social en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

<b>Componente social</b>	<b>Número de profesionales</b>	<b>Porcentaje</b>
Severo	0	0.0
Moderado	7	23.3
Leve	23	76.7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Figura 05.** Nivel de estrés laboral según el componente social en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024



Fuente: Tabla 03

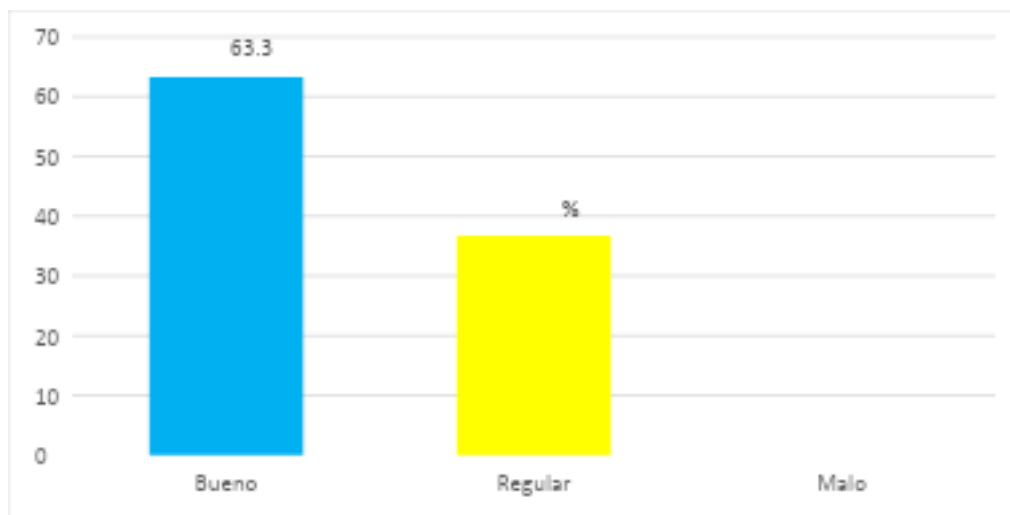
**Interpretación:**

En la tabla y figura 05, se observa el nivel de estrés en su componente social en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, donde el 76.7% (23) presenta estrés social leve y el 23.3% (7) tienen estrés social moderado.

**Tabla 06.** Desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica-2024.

Desempeño	Número de profesionales	Porcentaje
Bueno	19	63.3
Regular	11	36.7
Malo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Figura 06. Desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica-2024.



Fuente: Tabla 06

**Interpretación:**

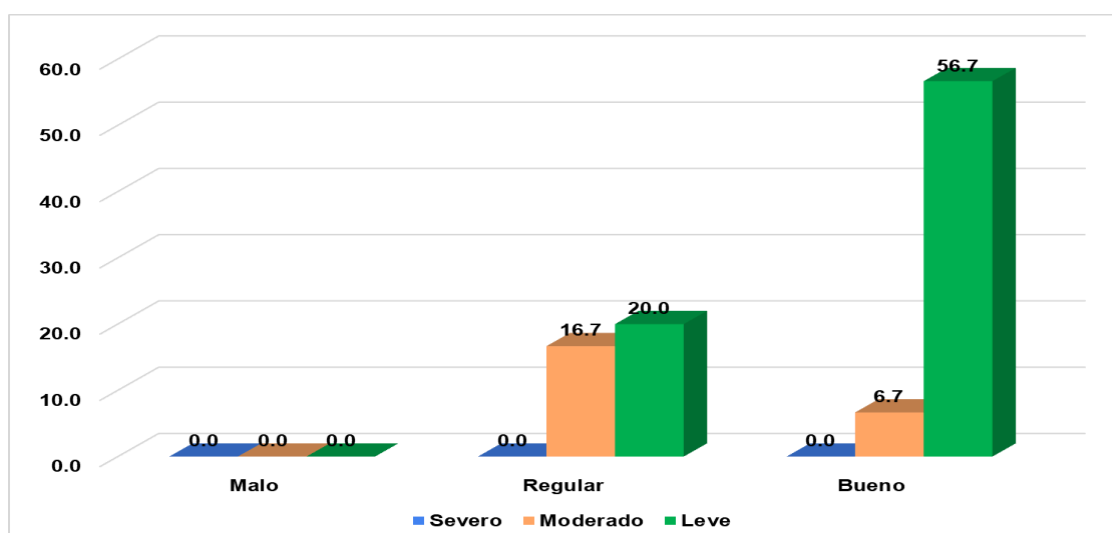
En la tabla y figura 06, se observa el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencia, donde el 63.3% (19) tiene un desempeño bueno y el 36.7% (11) tienen desempeño regular.

**7.9.**

**Tabla 07.** Estrés en su componente físico y el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huancavelica.

		Desempeño						Total	
		Malo		Regular		Bueno		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Estrés – componente físico	Severo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	<b>0</b>	<b>0.0</b>
	Moderado	0	0.0	5	16.7	2	6.7	<b>7</b>	<b>23.3</b>
	Leve	0	0.0	6	20.0	17	56.7	<b>23</b>	<b>76.7</b>
<b>Total</b>		0	0.0	11	36.7	19	63.3	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Figura 07. Estrés en su componente físico y el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huancavelica.



Fuente: Tabla 06

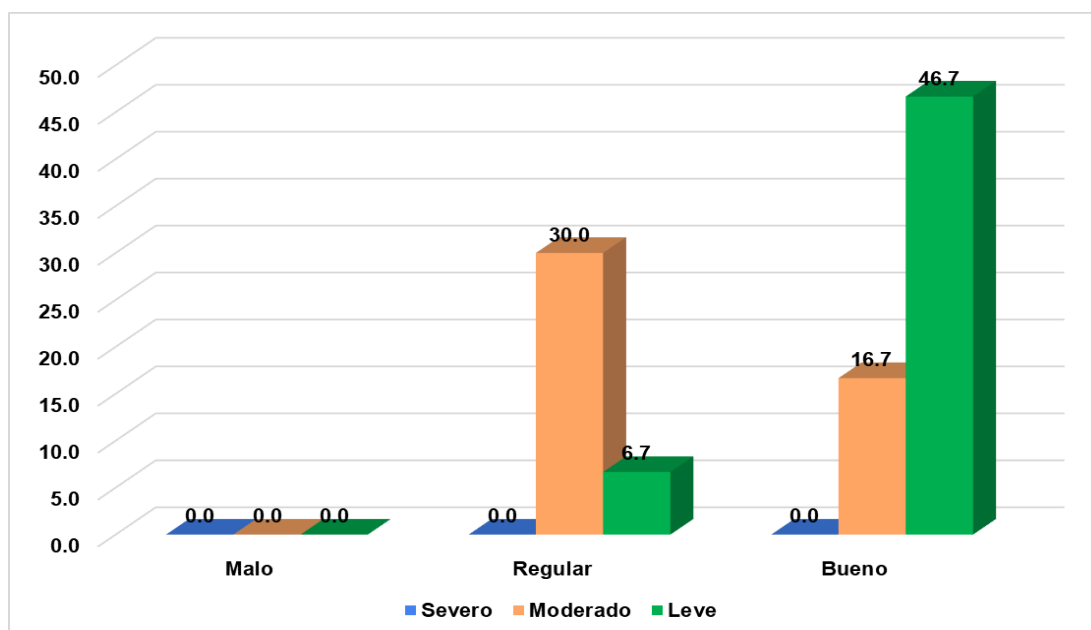
### Interpretación:

En la tabla y figura 07, se observa que, del total de profesionales de enfermería del servicio de emergencia, el 56.7% (17) tienen estrés físico leve y desempeño bueno; el 20.0% (6) presenta estrés físico leve y desempeño regular. Por otro lado, el 16.7% (5) presentan estrés físico moderado y desempeño regular, asimismo el 6.7% (2) tienen estrés físico moderado y desempeño bueno.

**Tabla 08.** Estrés en su componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica.

		Desempeño						Total	
		Malo		Regular		Bueno		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Estrés componente psicológico	Severo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	<b>0</b>	<b>0.0</b>
	Moderado	0	0.0	9	30.0	5	16.7	<b>14</b>	<b>46.7</b>
	Leve	0	0.0	2	6.7	14	46.7	<b>16</b>	<b>53.3</b>
<b>Total</b>		0	0.0	11	36.7	19	63.3	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Figura 08. Estrés en su componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica.



Fuente: Tabla 08

**Interpretación:**

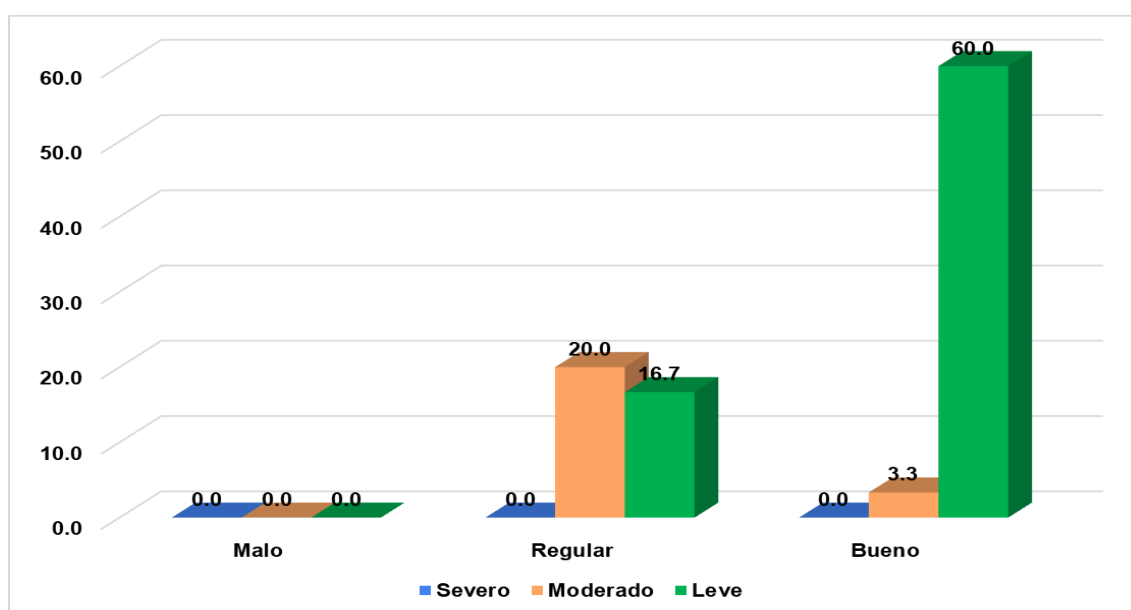
En la tabla y figura 08, se observa que, del total de profesionales de enfermería del servicio de emergencia, el 46.7% tienen estrés psicológico leve y desempeño bueno; el 6.7% presenta estrés psicológico leve y desempeño regular. Por otro lado, el 30.0% presentan estrés psicológico moderado y

desempeño regular, asimismo el 16.7% tienen estrés psicológico moderado y desempeño bueno.

**Tabla 09.** Estrés en su componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024

		Desempeño						Total	
		Malo		Regular		Bueno		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Estrés Componente social	Severo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	<b>0</b>	<b>0.0</b>
	Moderado	0	0.0	6	20.0	1	3.3	<b>7</b>	<b>23.3</b>
	Leve	0	0.0	5	16.7	18	60.0	<b>23</b>	<b>76.7</b>
<b>Total</b>		0	0.0	11	36.7	19	63.3	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Figura 09. Estrés en su componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024



Fuente: Tabla 09

### Interpretación:

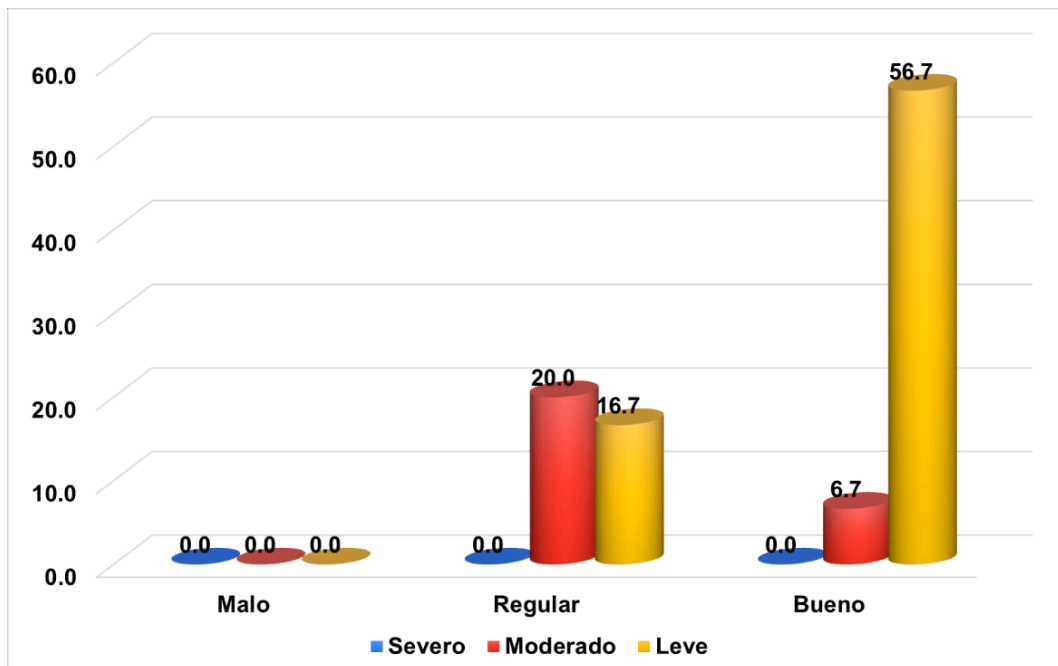
En la tabla y figura 09, se observa que, del total de profesionales de enfermería del servicio de emergencia, el 60.0% (18) tienen estrés social leve y desempeño bueno; el 16.7% (5) presenta estrés social leve y desempeño regular. Por otro lado, el 20.0% (6) presentan estrés social moderado y

desempeño regular, asimismo el 3.3% (1) tienen estrés social moderado y desempeño bueno.

**Tabla 10.** Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica-2024.

		Desempeño						Total	
		Malo		Regular		Bueno		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Estrés laboral	Severo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	<b>0</b>	<b>0.0</b>
	Moderado	0	0.0	6	20.0	2	6.7	<b>8</b>	<b>26.7</b>
	Leve	0	0.0	5	16.7	17	56.7	<b>22</b>	<b>73.3</b>
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>11</b>	<b>36.7</b>	<b>19</b>	<b>63.3</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Figura 10. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica-2024.



Fuente: Tabla 10

**Interpretación:**

En la tabla y figura 10, se observa que, del total de profesionales de enfermería del servicio de emergencia, el 56.7% (17) tienen estrés leve y desempeño bueno; el 16.7% (5) presenta estrés leve y desempeño regular. Por otro lado, el 20.0% (6) presentan estrés moderado y desempeño regular, asimismo el 6.7% (2) tienen estrés moderado y desempeño bueno.

#### 7.10. 5.2. Resultados inferenciales:

**Tabla N° 11**

**Correlaciones entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica – 2024**

			Estrés laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,480**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	-,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30

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

- **Interpretación:**

Considerando que el nivel de significancia es 0.007, el cual es menor a 0.05, hay evidencia estadística suficiente para afirmar que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño en el profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es -0.480, lo que según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa moderada.

**Tabla N° 12. Correlación entre estrés en su componente físico y desempeño del profesional de enfermería**

			Componente Físico	Desempeño
Rho de Spearman	Componente Físico	Coefficiente de correlación	1,000	-,398*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	-,398*	1,000



	Sig. (bilateral)	,029	.
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Dado que el nivel de significancia es 0.029, lo cual es menor a 0.05, hay evidencia estadística que respalda la existencia de una correlación entre el estrés en su componente físico y el desempeño del profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es -0.398, lo que según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa baja.

**Tabla N° 13. Correlación entre estrés en su componente psicológico y desempeño del profesional de enfermería**

		Componente Psicológico		Desempeño
Rho de Spearman	Componente Psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	-,536**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

**Interpretación:**

Dado que el nivel de significancia es 0.002, que es menor a 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que hay una correlación entre el estrés en su componente psicológico y el desempeño del profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es -0.536, lo cual, según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa moderada.

**Tabla N° 14. Correlación entre estrés en su componente social y desempeño del profesional de enfermería**

			Componente Social	Desempeño
Rho de Spearman	Componente Social	Coeficiente de correlación	1,000	-,562**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

### Interpretación:

Dado que el nivel de significancia es 0.001, que es menor a 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que hay una correlación entre el estrés en su componente social y el desempeño del profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es -0.562, lo cual, según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa moderada.

### 7.11.

### 7.12. 5.3. Otros resultados

#### 5.3.1. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad se realizó para identificar la distribución de los datos, planteando la siguiente hipótesis:

Ho: Los datos de las variables estrés laboral y desempeño tienen una distribución normal

Hi: Los datos de las variables estrés laboral y desempeño no tienen una distribución normal

**Tabla 11. Prueba de normalidad de las variables estrés laboral y desempeño**

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		Sig.	Shapiro-Wilk	
Estadístico	Gl		Estadístico	Gl

Según la tabla 11,

Estrés	,457	30	,000	,554	30
Físico	,473	30	,000	,526	30
Psicológico	,354	30	,000	,637	30
Social	,473	30	,000	,526	30
Desempeño	,406	30	,000	,612	30

a. Corrección de significación de Lilliefors

dado que se

trabajó con una población menor de 50 individuos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba reveló que el nivel de significancia para cada uno de los datos de las variables es inferior a 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; por lo tanto, los datos de las variables estrés laboral y desempeño no tienen una distribución normal, por lo tanto, debiendo aplicar una prueba no paramétrica para hallar la relación entre las variables y sus dimensiones.

### 5.3.2. Validez y confiabilidad

#### Validez de los instrumentos de recolección de datos

Para calcular la validez de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el coeficiente V de Aiken. Este coeficiente es una medida estadística utilizada para evaluar la validez de contenido de un instrumento mediante el juicio de expertos. La fórmula para el coeficiente V de Aiken es la siguiente:

$$V = \frac{S}{[n(c - 1)]}$$

Donde:

- V = Coeficiente de validación V de Aiken
- S = Sumatoria de valoración ítem
- n = Número de jueces
- c = Número de valores en la escala de valoración

Aplicando el coeficiente V de Aiken se obtiene lo siguiente:

**Cuestionario: Estrés laboral en el profesional de enfermería**

N° de ítems	V de Aiken
34	0.76

Por lo tanto,  
se considera

<b>Cuestionario: Desempeño laboral en el profesional de enfermería</b>	
N° de ítems	V de Aiken
16	0.76

que los instrumentos evaluados tienen una validez de muy bueno, considerando la siguiente escala:

Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
0 – 20	21 – 40	41 - 60	61 – 80	81 -100

### Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para el cálculo de la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto con 15 profesionales de enfermería. Posteriormente, se halló el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.

$ST^2$  = Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

Para la interpretación de la confiabilidad de los instrumentos se consideró el valor alfa de Cronbach según la siguiente tabla:

<b>Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach</b>	<b>Valoración de la Fiabilidad de los ítems analizados</b>
[(0;0,5]	Inaceptable
[0,5;0,6]	Pobre
[0,6;0,6]	Débil
[0,7;0,9]	Aceptable
[0,8;0,9]	Bueno
[0,9;1]	Excelente

Aplicando el coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo lo siguiente:

<b>Cuestionario estrés laboral</b>	
N° de ítems	Alfa de Cronbach
34	0.88
<b>Cuestionario desempeño laboral</b>	
N° de ítems	Alfa de Cronbach
16	0.81

Por lo tanto, se considera que los cuestionarios de estrés laboral y desempeño laboral en el profesional de enfermería, tienen una confiabilidad de Bueno

## **VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.**

- **Contrastación de hipótesis general:**

- **Hipótesis Estadística:**

- **Hipótesis Ho:**

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.

**Hipótesis Ha:**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.

- **Nivel de significancia ( $\alpha$ ) y nivel de confianza ( $\gamma$ ):**

( $\alpha$ ) = 0,05 (5%);                      ( $\gamma$ ) = 0,95 (95%)

- **Función o Estadística de Prueba**

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman.

Figura 11. Parámetro del coeficiente de correlación.

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Tabla N° 11**

**Correlaciones entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica – 2024**

		Estrés laboral		Desempeño
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,480**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30

Desempeño	Coeficiente de correlación	-,480**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	30	30

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

- **Interpretación:**

Considerando que el nivel de significancia es 0.007, el cual es menor a 0.05, hay evidencia estadística suficiente para afirmar que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño en el profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es -0.480, lo que según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa moderada.

- **Hipótesis específica 1**

**Hipótesis Ho:**

No existe relación entre el componente físico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024

**Hipótesis Ha:**

Existe relación entre el componente físico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica - 2024

**Tabla N° 12. Correlación entre estrés en su componente físico y desempeño del profesional de enfermería**

Rho de Spearman	Componente Físico	Coeficiente de correlación	Componente Físico	Desempeño
			1,000	-,398*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,398*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

Dado que el nivel de significancia es 0.029, lo cual es menor a 0.05, hay evidencia estadística que respalda la existencia de una correlación entre el estrés en su componente físico y el desempeño del profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es -0.398, lo que según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa baja.

- **Hipótesis específica 2**

#### Hipótesis Ho:

No existe relación entre el componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.

#### Hipótesis Ha:

Existe relación entre el componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica – 2024.

**Tabla N° 13. Correlación entre estrés en su componente psicológico y desempeño del profesional de enfermería**

Rho de Spearman	Componente Psicológico	Coeficiente de correlación	Componente Psicológico	Desempeño
	Componente Psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	-,536**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

### Interpretación:



Dado que el nivel de significancia es 0.002, que es menor a 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que hay una correlación entre el estrés en su componente psicológico y el desempeño del profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es -0.536, lo cual, según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa moderada.

- **Hipótesis específica 3**

**Hipótesis Ho:**

No existe relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica – 2024.

**Hipótesis Ha:**

Existe relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica – 2024.

**Tabla N° 14. Correlación entre estrés en su componente social y desempeño del profesional de enfermería**

			Componente Social	Desempeño
Rho de Spearman	Componente Social	Coeficiente de correlación	1,000	-,562**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

**Interpretación:**

Dado que el nivel de significancia es 0.001, que es menor a 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que hay una correlación entre el

estrés en su componente social y el desempeño del profesional de enfermería. Además, el coeficiente de correlación es  $-0.562$ , lo cual, según la tabla de valoración de Rho de Spearman, indica una correlación negativa moderada.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares:**

La relación entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería es un tema crucial para garantizar una atención de calidad en los servicios de emergencia. El estudio realizado en el Hospital II EsSalud Huancavelica en 2024 tuvo como objetivo determinar esta relación y los resultados obtenidos proporcionan una visión clara de cómo diferentes componentes del estrés laboral afectan el desempeño profesional, es así que en el presente estudio se evidencia que la mayoría de las enfermeras del servicio de emergencia tienen un nivel de estrés leve y demuestran un desempeño laboral bueno; por otro lado, las enfermeras que tienen un nivel de estrés moderado presentan desempeño regular. Asimismo, se ha determinado estadísticamente la relación entre el estrés laboral y desempeño en el profesional de enfermería del servicio de emergencia (coeficiente Rho  $-0.480$  y un nivel de significancia de  $0.007$ ).

Al comparar estos resultados con los antecedentes nacionales e internacionales, se observa que la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional es un fenómeno ampliamente documentado y consistente a través de diferentes contextos, estos resultados coinciden a lo encontrado por Alayoubi et al, en Gaza (11), quienes encontraron el estrés laboral del  $68,8\%$  y el desempeño laboral del  $78,13\%$ , en los encuestados en el Hospital Al-Awda, asimismo identificaron que existe relación directa estadísticamente significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería en el Hospital Al-Awda, donde el coeficiente de correlación fue de  $0,318$ .

Del mismo modo, Alinejad et al (12) encontraron que el estrés ocupacional tuvo un efecto positivo, directo y menor en el desempeño laboral de las enfermeras y el estrés ocupacional afectó negativa e indirectamente el desempeño laboral a través de la inteligencia moral y el estrés ocupacional también afectó positiva e indirectamente el desempeño laboral a través de la inteligencia emocional; concluyendo que el estrés ocupacional afecta levemente el desempeño laboral de las enfermeras. A nivel nacional, el estudio coincide con la investigación de Gamarra y Arevalo (17) (2023) realizada en Lima, donde se observó que el 52.5% de los participantes presentaron un nivel de estrés moderado, el 31.3% mostró estrés bajo y el 16.3% presentó un nivel alto de estrés. Asimismo, se encontró que el 51.2% de los participantes demostraron un desempeño laboral regular, el 46.3% un alto desempeño y el 2.5% un desempeño laboral deficiente. Además, se evidenció que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería. De igual manera los investigadores Cuyo Mamani, L. M (21) Chumbivilcas – Cusco y Machacuay y Vera (23) en la Merced – Junín a través de sus investigaciones refuerzan la validez de los hallazgos del estudio en el Hospital II EsSalud Huancavelica, subrayando la importancia de abordar el estrés laboral para mejorar el desempeño profesional de los enfermeros.

Sin embargo, se contrapone a lo reportado por Borja y Salas (18), quienes concluyen que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022.

Los objetivos específicos del estudio se centraron en analizar los componentes físico, psicológico y social del estrés laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería. Los resultados revelaron que la mayoría de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia experimentaron niveles de estrés leve, con un 73.3% de los encuestados y el 26.7% mostraron estrés moderado. Estos

hallazgos son similares, como lo encontrado por Gamarra y Arévalo (2023) (17), quienes encontraron que el 70% experimentó niveles regulares de estrés en la dimensión física, de los cuales el 38,8 % tuvo un alto rendimiento laboral; lo mismo para la dimensión psicológica donde el 62,5 % mostró niveles regulares de estrés y, de estos, el 38,8 % tuvo un alto rendimiento laboral.

El estrés puede llevar a una disminución en la productividad de las enfermeras debido a la fatiga física y mental. El agotamiento constante puede reducir la capacidad de las enfermeras para realizar sus tareas de manera eficiente y precisa, generando un mayor riesgo de cometer errores en el cuidado del paciente. Las enfermeras estresadas pueden tener dificultades para concentrarse y tomar decisiones rápidas y efectivas, lo cual es crucial en entornos de emergencia. Por otro lado, la calidad del cuidado proporcionado puede verse afectada negativamente por el estrés. Las enfermeras estresadas pueden mostrar menos empatía y paciencia, afectando la experiencia del paciente y la efectividad del tratamiento.

Según el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, aplicar este modelo al estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia implica evaluar y manejar los diferentes factores estresantes que afectan a las enfermeras y diseñar intervenciones para mejorar su desempeño y bienestar. Por otro lado, El Modelo de Adaptación de Callista Roy se centra en cómo las personas responden y se adaptan a cambios y estresores en su entorno. Este modelo es particularmente útil para analizar el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería, ya que proporciona un marco para entender cómo los enfermeros perciben y manejan el estrés en su entorno de trabajo, y cómo estas respuestas afectan su desempeño. Por ello es importante, identificar los estresores específicos que enfrentan los enfermeros en el servicio de emergencia; posteriormente se debe determinar los tipos de respuestas de adaptación como: fisiológicas, auto-concepto y auto-imagen e interdependencia.

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

El estudio se llevó a cabo con gran responsabilidad, garantizando la veracidad de toda la información presentada. Además, se destaca que los investigadores hemos seguido estrictamente los principios éticos establecidos en el Artículo 8° del código de ética de la Universidad Nacional del Callao. En particular, se enfatizaron los siguientes principios: Profesionalismo, que implica un ejercicio responsable en los procesos, procedimientos de diseño, desarrollo y evaluación de la investigación, fundamentado en el principio de pluralismo. Confidencialidad, que se refiere a la protección de los derechos de propiedad intelectual, manteniendo en secreto la información sobre propuestas, proyectos y resultados, sin divulgarlos directa o indirectamente. Por último, el principio de Transparencia, que comprende la obligación de no falsificar, inventar ni plagiar datos o resultados total o parcialmente, citando correctamente las referencias bibliográficas, datos y resultados de otros investigadores, respetando los derechos de autoría y utilizando un lenguaje claro, objetivo, comprensible y respetuoso (44).

Las profesionales de enfermería participantes en el estudio fueron informadas según el consentimiento informado, respetando su autonomía para decidir su participación en el estudio, según los principios éticos de confidencialidad de sus datos, fueron tratadas con respeto y los datos recabados para la investigación fueron utilizados con total confidencialidad y exclusivamente con fines del estudio.

Por otro lado, en la tesis se ha respetado el derecho de autor en cada etapa, realizando la cita y referencias correspondientes, evitando el plagio y autoplagio.

Por último, para la ejecución del trabajo se ha gestionado ante la autoridad del EsSalud, los permisos respectivos.

## VI CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica. El análisis estadístico revela que el 73.3% de los enfermeros presentan estrés leve y el 26.7% estrés moderado. Estos niveles de estrés tienen un impacto negativo moderado en el desempeño laboral, como lo demuestra el coeficiente de correlación de  $-0.480$  y un nivel de significancia de  $0.007$ . Esto indica que a medida que aumenta el nivel de estrés, el desempeño de los profesionales de enfermería tiende a disminuir.
2. El estudio también establece una relación significativa entre el componente físico del estrés y el desempeño laboral. El 76.7% de los profesionales de enfermería presentan estrés físico leve, mientras que el 23.3% experimentan estrés físico moderado. Con un valor de significancia de  $0.029$  y un coeficiente de correlación de  $-0.398$ , se confirma una correlación negativa baja, lo que sugiere que el estrés físico influye negativamente en el desempeño de los profesionales, aunque de manera menos pronunciada que otros factores de estrés.
3. La relación entre el componente psicológico del estrés y el desempeño es notablemente significativa. Un 53.3% de los profesionales de enfermería tienen estrés psicológico leve y un 46.7% estrés psicológico moderado. El análisis muestra un valor de significancia de  $0.002$  y un coeficiente de correlación de  $-0.536$ , indicando una correlación negativa moderada. Esto sugiere que el estrés psicológico es un determinante crucial del desempeño laboral, afectando significativamente la calidad del trabajo realizado por los profesionales de enfermería.
4. Finalmente, se encontró una correlación significativa entre el componente social del estrés y el desempeño laboral. El 76.7% de los enfermeros

presentan estrés social leve y el 23.3% estrés social moderado. Con un nivel de significancia de 0.001 y un coeficiente de correlación de -0.562, la correlación negativa moderada indica que el estrés social también tiene un impacto considerable en el desempeño de los profesionales. Los factores sociales, como las relaciones interpersonales y el apoyo social, son críticos para el bienestar y la eficiencia laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia.

## VII RECOMENDACIONES

1. A la oficina de Recursos humanos, debe proporcionar oportunidades continuas de capacitación y desarrollo profesional para las enfermeras. La educación sobre técnicas avanzadas de manejo del estrés y habilidades de afrontamiento puede empoderar a los profesionales de enfermería para gestionar mejor las demandas laborales. Además, promover la participación en cursos y talleres sobre comunicación efectiva y trabajo en equipo puede mejorar las relaciones interpersonales y reducir el estrés social.
2. A la oficina de Bienestar Social conjuntamente con el servicio de psicología, implementar un sistema de evaluación periódica del estrés laboral para los profesionales de enfermería que permitirá identificar niveles de estrés elevados y factores de riesgo asociados de manera oportuna; estos resultados deben utilizarse para ajustar las intervenciones y estrategias de apoyo, para prevenir el impacto negativo del estrés en el desempeño laboral.
3. A los directivos y autoridades del Hospital, se sugiere adoptar y promover políticas institucionales centradas en el bienestar laboral, que incluyan medidas específicas para la prevención y manejo del estrés. Estas políticas deben ser diseñadas con la participación activa de los profesionales de enfermería para asegurar que aborden sus necesidades y preocupaciones. Un enfoque integral y participativo en el desarrollo de políticas puede resultar en una mayor aceptación y efectividad de las mismas.



## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Freitas AR, Carnesecca EC, Paiva CE, Paiva BSR. Impact of a physical activity program on the anxiety, depression, occupational stress and burnout syndrome of nursing professionals. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2014 [citado 8 de mayo de 2024];22(2):332-6. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4292611/>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Estrés [Internet]. 2023 [citado 13 de julio de 2024]. Disponible en:  
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
3. Mohammed AI. Workplace Stress among Nurses. Int J Innov Res Med Sci [Internet]. 19 de diciembre de 2019 [citado 8 de mayo de 2024];4(12):690 to 693-690 693. Disponible en:  
<https://www.ijirms.in/index.php/ijirms/article/view/802>
4. Admi H, Eilon-Moshe Y. Do hospital shift charge nurses from different cultures experience similar stress? An international cross sectional study. Int J Nurs Stud [Internet]. 1 de noviembre de 2016 [citado 8 de mayo de 2024];63:48-57. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748916301201>
5. Organización Panamericana de la Salud - OPS/OMS. La situación de la enfermería en la Región de las Américas [Internet]. OPS/OMS; 2023. Disponible en:  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001\\_spa.pdf?sequence=1](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001_spa.pdf?sequence=1)
6. Sánchez-De la Cruz JP, González-Castro TB, Pool-García S, López-Narváez ML, Tovilla-Zárata CA. Estado emocional y psicológico del

personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. Rev Colomb Psiquiatr [Internet]. 8 de octubre de 2021 [citado 16 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8498689/>

7. Abeldaño Zuñiga RA, Juanillo-Maluenda H, Sánchez-Bandala MA, Burgos GV, Müller SA, Rodríguez López JR. Mental Health Burden of the COVID-19 Pandemic in Healthcare Workers in Four Latin American Countries. Inq J Health Care Organ Provis Financ [Internet]. 1 de enero de 2021 [citado 9 de mayo de 2024];58:00469580211061059. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/00469580211061059>
8. Solis DKM, Zamudio LSM. Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. Rev Científica Ágora [Internet]. 30 de junio de 2022 [citado 8 de mayo de 2024];9(1):45-51. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210>
9. Obando Zegarra R, Arévalo-Ipanaqué JM, Aliaga Sánchez RA, Obando Zegarra M, Obando Zegarra R, Arévalo-Ipanaqué JM, et al. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index Enferm [Internet]. diciembre de 2020 [citado 8 de mayo de 2024];29(4):225-9. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1132-1296202000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-1296202000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
10. Bonzano Flores M, Gaspar Guerrero I. Salud mental en el personal de salud en tiempos de pandemia por covid-19 en el centro de salud Ascensión, Huancavelica – 2021 [Internet] [Tesis]. [Huancavelica]: Universidad Nacional de Huancavelica; 2022 [citado 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4968>
11. Izadi N, Saraie M, Aminian O, Forouzan N. Occupational stress and job performance among Iranian hospital nurses: A cross-sectional survey. Work Read Mass. 2023;74(4):1437-45.

12. Alinejad V, Parizad N, Almasi L, Cheraghi R, Piran M. Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. *BMC Psychiatry*. 21 de octubre de 2023;23(1):769.
13. Alayoubi MM, Arekat ZM, Shobaki MJA, Abu-Naser SS. The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Found Manag* [Internet]. 1 de enero de 2022 [citado 9 de mayo de 2024];14(1):89-110. Disponible en: <https://sciendo.com/article/10.2478/fman-2022-0006>
14. Alsufyani AM, Aboshaiqah AE, Alshehri FA, Alsufyani YM. Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses. *J Nurs Scholarsh Off Publ Sigma Theta Tau Int Honor Soc Nurs*. noviembre de 2022;54(6):738-49.
15. Sánchez López LE. Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeras, Hospital de Chimbote [Internet] [Tesis]. [Chimbote]: Universidad Nacional de Trujillo; 2024 [citado 20 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20910>
16. Gamarra Causto I, Arevalo Marcos RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig E Innov Rev Científica Enferm* [Internet]. 15 de diciembre de 2023 [citado 20 de mayo de 2024];3(3):7-18. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
17. Borja Chuqui KY, Salas Lirio SC. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022 [Internet] [Tesis]. [Huaraz]: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022 [citado 20 de mayo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>
18. Cuyo Mamani LM. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022 [Internet]

- [Tesis]. [Cusco]: Universidad César vallejo; 2022 [citado 20 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95378>
19. Durand Valencia M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [Internet] [Tesis de Grado]. [Andahuaylas]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 20 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
20. Machacuay Castellón JP, Vera Balbín G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020 [Internet] [Tesis]. [La Merced, Junín]: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado 20 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
21. Greenawalt J, Wachter JK. Applying the Neuman Stressor Model for workplace safety. *J Healthc Risk Manag* [Internet]. 2011 [citado 20 de mayo de 2024];30(3):16-22. Disponible en:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jhrm.20056>
22. Robichaud-Ekstrand S, Delisle L. [The Neuman model in medical-surgical settings]. *Can Nurse*. junio de 1989;85(6):32-5.
23. Dorsey K, Purcell S. Roy's adaptation model: principles and general applications. En: Reynolds W, Cormack DFS, editores. *Psychiatric and Mental Health Nursing: Theory and practice* [Internet]. Boston, MA: Springer US; 1990 [citado 20 de mayo de 2024]. p. 188-96. Disponible en:  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4899-3011-8\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-3011-8_9)
24. Hayre-Kwan S, Quinn B, Chu T, Orr P, Snoke J. Nursing and Maslow's Hierarchy. *Nurse Lead* [Internet]. diciembre de 2021 [citado 13 de julio de 2024];19(6):590-5. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8590157/>

25. Hwang JI, Kim SW, Park HA. Relationships Between Nurses' Work System, Safety-Related Performance, and Outcomes: A Structural Equation Model. *J Patient Saf* [Internet]. diciembre de 2021 [citado 13 de julio de 2024];17(8):e1638-45. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8612905/>
26. Wei H, Zhang S, Qu W, Liu M, Yan Z, Luan X. The association between team cohesion and performance: A network analysis of nurses. *Nurs Health Sci.* marzo de 2024;26(1):e13089.
27. Organización Mundial de la Salud (OMS). What is work-related stress? 2020 [citado 20 de mayo de 2024]. Occupational health: Stress at the workplace. Disponible en:  
<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
28. American Psychological Association. <https://www.apa.org>. 2023 [citado 20 de mayo de 2024]. Learn how to manage your workplace stress. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/workplace-stress>
29. Cohen S, Janicki-Deverts D, Miller GE. Psychological Stress and Disease. *JAMA* [Internet]. 10 de octubre de 2007 [citado 13 de julio de 2024];298(14):1685-7. Disponible en:  
<https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
30. Ganster DC, Rosen CC. Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *J Manag* [Internet]. 1 de julio de 2013 [citado 13 de julio de 2024];39(5):1085-122. Disponible en:  
<https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
31. Steiler D, Rosnet É. La mesure du stress professionnel. Différentes méthodologies de recueil. *Rev Sci Gest* [Internet]. 2011 [citado 21 de mayo de 2024];251(5):71-9. Disponible en:  
<https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2011-5-page-71.htm>

32. Motowildo SJ, Borman WC, Schmit MJ. A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Hum Perform* [Internet]. 1 de junio de 1997 [citado 21 de mayo de 2024];10(2):71-83. Disponible en: [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
33. Chiavenato I. *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. Brasil: McGraw-Hill; 2006. 562 p.
34. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agregado* [Internet]. 31 de diciembre de 2020 [citado 21 de mayo de 2024];7(1):54-60. Disponible en: [https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
35. De faria Mello FA. *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. Primera Edición. México: Editorial Limusa; 2004. 188 p.
36. Gathara D, Zosi M, Serem G, Nzinga J, Murphy GAV, Jackson D, et al. Developing metrics for nursing quality of care for low- and middle-income countries: a scoping review linked to stakeholder engagement. *Hum Resour Health* [Internet]. 14 de mayo de 2020 [citado 20 de julio de 2024];18:34. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7222310/>
37. Ko DG, Mai F, Shan Z, Zhang D. Operational efficiency and patient-centered health care: A view from online physician reviews. *J Oper Manag* [Internet]. 2019 [citado 20 de julio de 2024];65(4):353-79. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/joom.1028>
38. Nabizadeh-Gharghozar Z, Alavi NM, Ajorpaz NM. Clinical competence in nursing: A hybrid concept analysis. *Nurse Educ Today* [Internet]. 1 de febrero de 2021 [citado 20 de julio de 2024];97:104728. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691720315781>
39. Babaii A, Mohammadi E, Sadooghiasl A. The Meaning of the Empathetic Nurse–Patient Communication: A Qualitative Study. *J Patient Exp* [Internet].

26 de noviembre de 2021 [citado 20 de julio de 2024];8:23743735211056432. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8640307/>

40. México. Estrés Laboral. 2020 [citado 9 de octubre de 2022]. Estrés Laboral. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
41. Polit DF, Beck CT. Investigación en Enfermería: Fundamentos para el Uso de la Evidencia en la Práctica de la Enfermería. Tercera Edición. España: Wolters kluwer españa; 2018. 512 p.
42. Amezcua M. Investigación Aplicada en Cuidados de Salud. Index Enferm [Internet]. diciembre de 2010 [citado 30 de noviembre de 2023];19(4):237-9. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1132-1296201000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-1296201000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
43. Supo Condori JA, Zacarías Ventura HR. Metodología de la Investigación Científica. Tercera Edición. Arequipa: Bioestadístico EEDU EIRL; 2020. 326 p.
44. Barbosa Moreno, Mar Orozco, CE, Molar Orozco, JF. Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. Primera Edición. México: Grupo Editorial Patria; 2020. 230 p.
45. Humpiri Nuñez J, Humpiri Nuñez F de M, Mamani Condori EE, Humpiri Nuñez J, Humpiri Nuñez F de M, Mamani Condori EE. Teorías científicas. Las propuestas de Popper y Kuhn sobre investigaciones científicas. Horiz Rev Investig En Cienc Educ [Internet]. marzo de 2021 [citado 20 de julio de 2024];5(17):277-96. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2616-79642021000100277&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2616-79642021000100277&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
46. Snedecor GW, Cochran WG. Statistical Methods. Primera Edición. Estados Unidos: Iowa State University Press; 1967. 616 p.

47. Casas Anguita J, Repullo Labrador JR, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria [Internet]. 15 de mayo de 2003 [citado 15 de abril de 2023];31(8):527-38. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
48. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. J Behav Assess [Internet]. 1 de marzo de 1981 [citado 21 de mayo de 2024];3(1):11-23. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/BF01321348>
49. Más Pons R, Escribà Agüir V. La versión castellana de la escala «the nursing stress scale». proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Pública [Internet]. noviembre de 1998 [citado 25 de febrero de 2022];72(6):529-38. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1135-5727199800600006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-5727199800600006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)



## **9. ANEXOS**

### Anexo N° 01. Matriz de consistencia

“Estrés laboral y desempeño en los profesionales de enfermería del Hospital II EsSalud – Huancavelica – 2024”

PROBLEMA	BJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
<b>PROBLEMA GENERAL:</b>	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b>	<b>VARIABLE 1</b>			<b>Método General:</b> Hipotético deductivo <b>Tipo de investigación:</b> aplicada <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño de Investiga:</b> No experimental transversal correlacional
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica-2024.	Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica.	Estrés Laboral	<b>Dimensiones:</b> 1. Componente físico 2. Componente psicológico 3. componente social	- Carga de trabajo - Muerte y sufrimiento - Preparación insuficiente - Falta de apoyo - Incertidumbre en el tratamiento - Problemas con los médicos - Problemas con otros colegas del equipo de enfermería	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b>	<b>VARIABLE 2:</b>			
1. ¿Cuál es la relación entre el componente físico y el desempeño de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2024?	1. Establecer la relación entre el componente físico y el desempeño en los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huancavelica.	1. Existe relación entre componente físico y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Variable 2:</b> Esta variable cuenta con las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del cuidado</li> <li>• Eficiencia Operacional</li> <li>• Conocimiento y Habilidades</li> </ul>	- Satisfacción del paciente - Precisión en procedimientos - Tiempo de respuesta - Gestión del tiempo - Competencia técnica - Actualización profesional	

<p>2. ¿Cuál es la relación entre el componente psicológico y el desempeño en los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica-2024?</p>	<p>2. Establecer la relación entre el componente psicológico y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica.</p> <p>3. Establecer la relación entre el componente social y el desempeño de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024</p>	<p>Hospital II EsSalud de Huancavelica.</p> <p>2. Existe relación entre el componente psicológico y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud de Huancavelica, 2024</p> <p>3. Existe relación entre el componente social y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud y Comportamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración</li> <li>- Proactividad</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	--

## ANEXO 02. CUESTIONARIO:

### ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL II DE ESSALUD – HUANCVELICA - 2024

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) colega, a continuación, te presento una lista de acciones que recogerá datos sobre estrés laboral del profesional de enfermería en el Hospital II de EsSalud de Huancavelica. Te solicito responder a cada uno de los ítems con mucha sinceridad. Mil gracias.

**4=Siempre, 3=Casi siempre, 2= A veces, 1= Nunca**

N°	ÍTEMS/INDICADORES	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
<b>Componente físico</b>					
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
<b>Componente psicológico</b>					
5	Le afecta conversar con él (la) paciente o el familiar sobre la muerte inminente del paciente.				
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve				
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar				
8	La muerte de un/a paciente, le entristece				
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza				
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
11	Le falta de oportunidad es para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes				
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				

13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde				
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional				
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor				
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera				
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes				
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado				
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura				
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				
<b>Componente social</b>					
25	Tiene conflictos con un medico				
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad				

33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				

**ANEXO 03. CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL II DE ESSALUD DE HUANCVELICA - 2024.**

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) colega, a continuación, te presento una lista de acciones que recogerá datos sobre desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital II de EsSalud de Huancavelica. Te solicito responder a cada uno de los ítems con mucha sinceridad. Mil gracias

**Datos Generales:**

Edad: ..... años

Sexo: a. Masculino                      b. Femenino

Condición laboral: a. 728                      b. CAS                      c. Terceros

Tiempo de servicio: a. Menos de 1 año    b. De 1 a 5 años    c. Más de 5 años

¿Cuenta con una especialidad afín al servicio de emergencia? Si ( ) No ( )

**4=Siempre, 3=Casi siempre, 2= A veces, 1= Nunca**

N°	ÍTEMS/INDICADORES	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Los pacientes expresan estar satisfechos con el cuidado que reciben de mí.				
2	Recibo comentarios positivos de los pacientes sobre mi atención.				
3	Cometo muy pocos errores en la administración de medicamentos.				
4	Realizo los procedimientos clínicos con alta precisión y exactitud.				
5	Respondo rápidamente a las emergencias.				
6	Gestiono el tiempo de manera efectiva durante mi turno.				
7	Completo mis tareas dentro del tiempo previsto.				
8	Soy capaz de priorizar eficientemente mis responsabilidades laborales.				
9	Poseo las habilidades técnicas necesarias para realizar mi trabajo eficazmente.				
10	Mantengo un alto nivel de competencia en los procedimientos clínicos.				
11	Participo regularmente en programas de formación continua.				
12	Estoy actualizado(a) con las últimas prácticas y protocolos en enfermería.				
13	Trabajo bien en equipo con mis colegas.				
14	Coopero efectivamente con otros profesionales de la salud.				
15	Tomo la iniciativa para mejorar los procesos de trabajo.				
16	Propongo soluciones a problemas laborales de manera proactiva.				





**ANEXO 04.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**Universidad Nacional del callao  
Facultad de ciencias de la salud  
Escuela Profesional de Enfermería**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo.....Licenciada en enfermería, del servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huancavelica, acepto en forma voluntaria y sin ninguna presión consiento participar en la investigación titulada “Estrés Laboral y desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital II Es salud Huancavelica-2024” de la provincia y departamento de Huancavelica bajo responsabilidad de las Licenciadas Isabel Cayetano Mulato, Editha Esteban Huaman y Elva Capacyachi Oroya, egresadas de la segunda especialidad de Emergencia y desastres de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao.

El presente estudio tiene como objetivo: Determinar la relación entre el Estrés Laboral y desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital II Es salud Huancavelica-2024”

Habiendo sido informado(a) y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento el cual será exclusivamente para fines de investigación en mención, además confió que el estudio utilizara adecuadamente dicha información asegurando su máxima confidencialidad.

Por lo tanto, acepto participar en la siguiente investigación

Huancavelica-----de-----del 2024

Firma-----

DNI-----



## ANEXO 05

### Validez de los instrumentos de recolección de datos

Para la medición de la validez de los instrumentos de recolección de datos, se consideró el coeficiente V de Aiken, el cual sigue la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{[n(c-1)]}$$

Donde:

- V = Coeficiente de validación V de Aiken
- S = Sumatoria de valoración ítem
- n = Número de jueces
- c = Número de valores en la escala de valoración

Aplicando el coeficiente V de Aiken se obtiene lo siguiente:

<b>Cuestionario: Estrés laboral en el profesional de enfermería</b>	
N° de ítems	V de Aiken
34	0.76

<b>Cuestionario: Desempeño laboral en el profesional de enfermería</b>	
N° de ítems	V de Aiken
16	0.76

Por lo tanto, se considera que los instrumentos evaluados tienen una validez de excelente, considerando la siguiente escala.

Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
0 – 20	21 – 40	41 - 60	61 – 80	81 -100

**Validez del instrumento - Cuestionario estrés laboral**

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	0	2	0.67
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
<b>V DE AIKEN GENERAL</b>					<b>0.76</b>

**Validez del instrumento - Cuestionario Desempeño laboral del profesional de enfermería**

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	0	2	0.67
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
<b>V DE AIKEN GENERAL</b>					<b>0.76</b>

**ANEXO 06.**

## Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto a 15 profesionales de enfermería, seguidamente se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ); cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,

$k$  = El número de ítems

$\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.

$S_T^2$  = Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

Para que exista confiabilidad del instrumento se requiere que el coeficiente “ $\alpha$ ” de Cronbach, se considera la siguiente tabla:

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la Fiabilidad de los ítems analizados
[(0;0,5]	Inaceptable
[0,5;0,6]	Pobre
[0,6;0,6]	Débil
[0,7;0,9]	Aceptable
[0,8;0,9]	Bueno
[0,9;1]	Excelente

Aplicando el coeficiente alfa de Cronbach se obtiene lo siguiente:

Cuestionario desempeño laboral	
N° de ítems	Alfa de Cronbach
16	0.81
Cuestionario estrés laboral	
N° de ítems	Alfa de Cronbach
34	0.88

Por lo tanto, se considera que los cuestionarios de estrés laboral y desempeño laboral en el profesional de enfermería, tienen una fiabilidad de Bueno

## Confiabilidad del Cuestionario: estrés laboral en el profesional de enfermería

Confiabilidad de Cuestionario sobre estrés laboral en enfermería																																			
ENCUESTADOS	ITEMS																																	SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34
E1	3	3	4	2	3	4	3	4	1	2	2	2	3	4	1	2	4	3	2	4	2	1	2	3	1	4	3	3	4	1	2	1	1	2	86
E2	2	3	2	4	1	4	1	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	59	
E3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	47	
E4	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	59	
E5	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	63	
E6	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	60	
E7	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	61	
E8	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	56	
E9	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	78	
E10	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	59	
E11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	2	2	61	
E12	2	2	4	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	1	58	
E13	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	
E14	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	1	1	4	3	1	4	4	2	2	1	1	2	1	80	
E15	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	72	
VARIANZA	0.246	1.373	0.543	0.832	0.489	1.373	0.739	0.806	0.516	1.582	0.646	1.662	0.262	1.396	0.400	1.293	0.600	1.810	0.249	0.649	0.329	0.382	1.182	1.093	0.160	1.049	0.693	0.862	0.596	0.356	0.373	0.329	0.560	2.299	
SUMATORIA DE VARIANZAS	27.729																																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	134.267																																		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.88**
- k: Número de ítems del instrumento → 34
- $\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 27.729
- $S_T^2$ : Varianza total del instrumento. → 134.267

Confiabilidad de Cuestionario de Desempeño laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
E1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	48
E2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	51
E3	4	2	1	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	50
E4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
E5	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
E6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	45
E7	3	2	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	49
E8	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	54
E9	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	58
E10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
E11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
E12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
E14	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	50
E15	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	47
VARIANZA	0.356	0.560	1.182	0.329	0.240	0.249	0.382	0.196	0.240	0.382	0.516	0.293	0.356	0.249	0.427	0.293	
SUMATORIA DE VARIANZAS	6.249																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	29.067																

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k: Número de ítems del instrumento

$\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$S_T^2$ : Varianza total del instrumento.

→	<b>0.81</b>
→	34
→	6.249
→	29.067

## ANEXO 08. BASE DE DATOS

Partic	Edad	Sexo	Condición		Especialidad	Puntajes														
			n	Tiempo		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	20 a 39 años	Femenino	728	De 1 a 5 años	No	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	2	4	2	4	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
3	20 a 39 años	Femenino	CAS	De 1 a 5 años	No	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
4	20 a 39 años	Masculino	CAS	De 1 a 5 años	No	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
5	40 a 59 años	Femenino	CAS	Menos de 1 año	No	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2
6	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
7	20 a 39 años	Femenino	Terceros	Menos de 1 año	No	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
8	20 a 39 años	Femenino	CAS	De 1 a 5 años	No	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1
9	60 años a más	Femenino	728	Más de 5 años	Si	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2
10	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	No	2	1	2	1	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	1
11	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	2
12	20 a 39 años	Femenino	Terceros	Menos de 1 año	No	2	3	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2
13	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2
14	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	No	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
15	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
16	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	2	3	4	4	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1
17	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	4	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	1	1
18	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	No	2	2	3	4	3	4	2	4	2	1	1	2	4	1	1
19	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	2	1	2	2	1	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2
20	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	Si	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	1	1
21	40 a 59 años	Femenino	728	Más de 5 años	No	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
22	20 a 39 años	Femenino	CAS	De 1 a 5 años	No	2	2	2	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	3	3

23	20 a 39 años	Femenino		728	De 1 a 5 años	Si	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2
24	20 a 39 años	Femenino		728	Más de 5 años	No	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2
25	20 a 39 años	Femenino	CAS		De 1 a 5 años	No	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2	1	2	2
		Masculin			Menos de 1															
26	20 a 39 años	o	Terceros		año	Si	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
		Masculin																		
27	40 a 59 años	o		728	Más de 5 años	No	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
28	40 a 59 años	Femenino		728	Más de 5 años	No	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
29	40 a 59 años	Femenino		728	Más de 5 años	Si	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2
30	20 a 39 años	Femenino	CAS		De 1 a 5 años	No	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	Estrés	Físico	Psicológico	Social	Desempeño
2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3
2	1	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3
2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3
2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3



2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2
1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3
4	2	4	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2
2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3
3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3
2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
1	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	3
1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	3
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2