

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



“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA
DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA; LIMA- 2024”

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

Autores:

LOPEZ BALDERA DE SUYON JANETH YSABEL.
PALACIOS AGUILAR TEIDY IVAN.
SILVA MANRRIQUE CARMEN OLGA.

Asesor:

DRA. TEODOSIO YDRUGO MARÍA ELENA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CUÍDADOS DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES.

Callao, 2024
Perú

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Ciencias de la Salud

TÍTULO: “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima- 2024”

AUTOR (es) / CÓDIGO ORCID / DNI

- Lopez Baldera De Suyon Janeth Ysabel/(orcid.org/0009-0006-2351-4225) / 45278824.
- Palacios Aguilar Teidy Ivan/(orcid.org/0009-0004-8597-5735) / 46856801
- Silva Manrique Carmen Olga/ (orcid.org/0009-0002-9236-6087) / 10728095

ASESOR y COASESOR 1 / CÓDIGO ORCID / DNI

- DRA. Teodosio Ydrugo María Elena / ([orcid.org/ 0000-0003-2749-1041](https://orcid.org/0000-0003-2749-1041)) / 25436457.

LUGAR DE EJECUCIÓN:

Servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima.

UNIDAD DE ANÁLISIS:

Profesional de enfermería del servicio de emergencia.

TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Básica/Cuantitativa/No experimental/transversal/correlacional

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES. PRESIDENTA
- MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES. SECRETARIO
- DR. CÉSAR MIGUEL GUEVARA LLACZA. VOCAL

ASESORA: DRA. MARÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO.

Nº de Libro: 06.

Nº de Folio: 342.

Nº de Acta: 77-2024.

Fecha de Aprobación de la tesis: 12 de Agosto de 2024.

Resolución del Comité Directivo: Nº 224-2024-D/FCS.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

CXXII CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 77-2024

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

Siendo las 20:30 horas del **lunes 12 de agosto del año 2024**, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del CXXII Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES	PRESIDENTA
MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES	SECRETARIO
DR. CÉSAR MIGUEL GUEVARA LLACZA	VOCAL

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA; LIMA - 2024**.


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


- **LOPEZ BALDERA DE SUYON JANETH YSABEL,**
- **PALACIOS AGUILAR TEIDY IVAN**
- **SILVA MANRRIQUE CARMEN OLGA**

Para optar el Título Profesional en ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES.

Terminada 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 cualitativa **MUY BUENA**, y calificación cuantitativa **(16) DIECISÉIS**, de conformidad con el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU de fecha 15 de junio de 2023, dándose por culminado el acto de sustentación, siendo las 21:00 horas del mismo día.

Callao, 12 de agosto del año 2024


Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUE MORALES
Presidenta


Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES
Secretario


Dr. CÉSAR MIGUEL GUEVARA LLACZA
Vocal

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Segunda Especialidad Profesional

INFORME N° 10-2024
DE PRESIDENTE DE JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Callao, 12 de agosto del año 2024

A: Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

ASUNTO: INFORME DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Mediante el presente y de acuerdo al Acta de Sustentación N° 77-2024, con la que se evaluó la tesis, titulada **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA; LIMA -2024,** ” se informa que no presenta observación alguna, por lo que se emite **INFORME FAVORABLE**, a el (la) los (las) tesista(s):

- **LOPEZ BALDERA DE SUYON JANETH YSABEL**
- **PALACIOS AGUILAR TEIDY IVAN**
- **SILVA MANRRIQUE CARMEN OLGA**

En consecuencia, debe proseguir con los trámites respectivos para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**.

Es todo cuanto se informa a usted.


Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUE MORALES
Presidenta de Jurado

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a mi padre que en paz descansa por ser mi guía desde el cielo y fortaleza para seguir adelante con el desarrollo de mi trabajo, a la vez a mi esposo por su apoyo incondicional, a mi sobrina por su tiempo, apoyo y guía para el avance de mi tesis.

Janeth Ysabel.

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Teidy Ivan.

A mi adorado hijo Mikel, por todo ese tiempo que me supo entender y esperar.

Carmen Olga.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios por acompañarnos en esta gran trayectoria y por tenernos con salud y bendecir nuestros hogares.

A la universidad Nacional del callao, por contribuir a nuestro desarrollo profesional.

A la Dra. Haydee Román Aramburu de Paredes quien con su guía y desarrollo profesional nos motivado a seguir en busca de nuestros objetivos a pesar de las dificultades presentadas, teniendo siempre la búsqueda del bien a favor de nuestra universidad.

A nuestra asesora María Elena Teodosio Ydrugo y docentes por compartir sus experiencias adquiridas en su vida profesional y en la culminación de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción de la realidad problemática	11
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general:.....	14
1.2.2 Problemas específicos:.....	14
1.3 Objetivos:.....	15
1.3.1 Objetivo general:	15
1.3.2 Objetivos específicos:.....	15
1.4 Justificación:	16
1.4.1 Justificación Teórica	16
1.4.2 Justificación Social.....	17
1.4.3 Justificación Práctica	17
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	18
1.5.1. Delimitante teórico.....	18
1.5.2 Delimitante temporal.....	18
1.5.3 Delimitante espacial.....	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes del Estudio.....	19
2.1.1 Antecedentes Internacional	19
2.1.2 Antecedentes Nacional	22
2.2 Base teóricas.....	24
2.3 Marco Conceptual.....	29
2.4 Definición de términos básicos	39
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1 Hipótesis	42
3.2 Hipótesis General	42

3.3	Hipótesis Específicas	42
3.1.1.	Operacionalización de variable.....	44
IV.	METODOLOGÍA.....	45
4.1	Diseño metodológico.....	45
4.2	Método de la investigación	46
4.3	Población y Muestra	46
4.4	Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	47
4.5	Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la información	47
4.6	Análisis y procesamiento de datos	49
4.7	Aspectos Éticos en Investigación	50
V.	RESULTADOS	51
5.1.	Resultados descriptivos.	51
5.2.	Resultados inferenciales	77
5.3.	Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la Hipótesis.	78
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	84
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	99
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe).....	104
VI.	CONCLUSIONES.....	105
VII.	RECOMENDACIONES	108
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109

- Anexos 01: Matriz de consistencia**
- Anexo 02: Instrumento validados**
- Anexo 03: Consentimiento informado**
- Anexo 04: Base de datos**
- Anexo 05: Permiso de la Institución**

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 5.1. 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR LA RELACIÓN A LA EDAD DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	51
TABLA 5.1. 2 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL GÉNERO DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	52
TABLA 5.1. 3 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	53
TABLA 5.1. 4 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL TIEMPO LABORANDO DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	54
TABLA 5.1. 5 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL TIPO DE CONTRATACIÓN DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	55
TABLA 5.1. 6 DATOS ESTADÍSTICOS DE LA DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	56
TABLA 5.1. 7 AGOTAMIENTO EMOCIONAL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	56
TABLA 5.1. 8 DATOS ESTADÍSTICOS DE LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN	57
TABLA 5.1. 9 DESPERSONALIZACIÓN DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.	58
TABLA 5.1. 10 DATOS ESTADÍSTICOS DE LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL	59
TABLA 5.1. 11 REALIZACIÓN PERSONAL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	59
TABLA 5.1. 12 DATOS ESTADÍSTICOS DE LA DIMENSIÓN ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	60
TABLA 5.1. 13 ORIENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	61
TABLA 5.1. 14 DATOS ESTADÍSTICOS DE LA DIMENSIÓN CALIDAD LABORAL	62
TABLA 5.1. 15 CALIDAD LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.	62
TABLA 5.1. 16 DATOS ESTADÍSTICOS DE LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN INTERPERSONAL	63
TABLA 5.1. 17 RELACIONES INTERPERSONALES DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	64
TABLA 5.1. 18 DATOS ESTADÍSTICOS DE LA DIMENSIÓN INICIATIVA	65
TABLA 5.1. 19 INICIATIVA DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.	65
TABLA 5.1. 20 TRABAJO EN EQUIPO DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	66
TABLA 5.1. 21 TRABAJO EN EQUIPO DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	67
TABLA 5.1. 22 ORGANIZACIÓN DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	68
TABLA 5.1. 23 ORGANIZACIÓN DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	68
TABLA 5.1. 24 DATOS ESTADÍSTICOS DEL ESTRÉS LABORAL	69
TABLA 5.1. 25 ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024	70
TABLA 5.1. 26 DATOS ESTADÍSTICOS DEL DESEMPEÑO LABORAL	71
TABLA 5.1. 27 DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024.	71
TABLA 5.1. 28 ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024	73
TABLA 5.1. 29 NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SUS DIMENSIONES EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024	74
TABLA 5.1. 30 NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024.	75
TABLA 5.1. 31 NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SEGÚN LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024	76
TABLA 5.1. 32 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES	77
TABLA 5.1. 33 TABLA DE COEFICIENTE DE RELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	78

TABLA 5.1. 34 REGRESIÓN LOGÍSTICA ENTRE LAS DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL	79
TABLA 5.1. 35 REGRESIÓN LOGÍSTICA CONSIDERANDO LOS DEMÁS FACTORES.	80
TABLA 5.1. 36 COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN (R-CUADRADO) ENTRE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA	80
TABLA 5.1. 37 ANÁLISIS DE VARIANZA ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA	81
TABLA 5.1. 38 COEFICIENTE DEL MODELO DE REGRESIÓN LINEAL	81
TABLA 5.1. 39 PSEUDO R CUADRADO DE LAS DIMENSIONES DEL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL	82
TABLA 5.1. 40 TABLA DE LA RAZÓN DE VEROSIMILITUD DE LAS DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 5.1. 1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN A LA EDAD DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	51
GRÁFICO 5.1. 2 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL GÉNERO DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	52
GRÁFICO 5.1. 3 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	53
GRÁFICO 5.1. 4 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL TIEMPO LABORANDO DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	54
GRÁFICO 5.1. 5 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR RELACIÓN AL TIPO DE CONTRATACIÓN DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	55
GRÁFICO 5.1. 6 AGOTAMIENTO EMOCIONAL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	57
GRÁFICO 5.1. 7 DESPERSONALIZACIÓN DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	58
GRÁFICO 5.1. 8 REALIZACIÓN PERSONAL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	60
GRÁFICO 5.1. 9 ORIENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA ..	61
GRÁFICO 5.1. 10 CALIDAD LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	63
GRÁFICO 5.1. 11 RELACIONES INTERPERSONALES DE LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA	64
GRÁFICO 5.1. 12 INICIATIVA EN LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	66
GRÁFICO 5.1. 13 TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	67
GRÁFICO 5.1. 14 ORGANIZACIÓN EN LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA.....	69
GRÁFICO 5.1. 15 ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024.....	70
GRÁFICO 5.1. 16 DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA, 2024	72

RESUMEN

Este estudio de investigación se enfocó en determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Lima - 2024. Utilizamos el método hipotético-deductivo y de enfoque cuantitativo, no experimental de corte-correlacional, transversal. La población muestral por 36 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, quienes respondieron un cuestionario sobre estrés laboral (24 ítems) y otro sobre desempeño laboral (21 ítems). Los resultados demostraron que el 71,4% de los profesionales de enfermería experimentaron un estrés alto, pero un bajo desempeño laboral, mientras que el 40,9% mostraron un estrés moderado, así como un moderado desempeño laboral. Por otro lado, el 57,1% mostraron un nivel bajo de estrés, pero un alto desempeño laboral. Se encontró una correlación moderada-negativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería, respaldada por un coeficiente de correlación de -0.526 con un p-valor de 0.001 . En conclusión, se obtuvo una significativa correlación entre las variables en estudio. Estos hallazgos sugieren que mayor nivel de estrés laboral, es menor el desempeño del profesional de enfermería, lo que resalta tener en cuenta la importancia acerca del estrés laboral para optimizar el rendimiento y bienestar del profesional de enfermería. Se recomienda hacer pausas activas durante el turno laboral, asimismo priorizar su propio bienestar físico y mental, y participar en actividades recreativas que disfruten fuera del trabajo.

Palabras claves: Estrés laboral, Profesionales de enfermería, Desempeño laboral.

ABSTRACT

This research study focused on determining the relationship between work stress and the performance of nursing professionals in the emergency service of the Marino Molina Scippa Hospital, Lima - 2024. We used the hypothetical-deductive method and a quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional approach. The sample population consisted of 36 nursing professionals from the emergency service, who answered a questionnaire on work stress (24 items) and another on work performance (21 items). The results showed that 71.4% of nursing professionals experienced high stress but low job performance, while 40.9% showed moderate stress as well as moderate job performance. On the other hand, 57.1% showed a low level of stress, but high work performance. A moderate-negative correlation was found between work stress and nursing professional performance, supported by a correlation coefficient of -0.526 with a p-value of 0.001 . In conclusion, a significant correlation was obtained between the variables under study. These findings suggest that the higher the level of work stress, the lower the performance of the nursing professional, which highlights the importance of work stress to optimize the performance and well-being of the nursing professional. It is recommended to take active breaks during the work shift, as well as prioritize their own physical and mental well-being, and participate in recreational activities that they enjoy outside of work.

Keywords: Work stress, Nursing professionals, Work performance.

INTRODUCCIÓN

Según la OMS, el estrés consiste en un conjunto de respuestas fisiológicas que predisponen al cuerpo para la acción, siendo necesario para la subsistencia y adaptación a los cambios del entorno ⁽¹⁾. Sin embargo, en la actualidad, el estrés laboral puede afectar tanto al aspecto físico como mental del individuo, perturbando su paz interior y equilibrio. Esto puede ocasionar problemas en diferentes áreas de su vida, ya sea laboral, social y personal ⁽²⁾. De acuerdo con la OIT, menciona que el estrés laboral es la respuesta de un trabajador frente a demandas y presiones laborales que exceden sus habilidades y conocimientos, asimismo desafían su capacidad para enfrentarlas. Esta situación se vuelve más difícil cuando el trabajador percibe falta de apoyo por parte de sus superiores y colegas, cuando tiene poco control de manejar las demandas y presiones laborales ⁽³⁾. Respecto al profesional de enfermería, el estrés se ve reflejado ante circunstancias que generan tensión, como la carga excesiva de trabajo, la capacidad de tomar decisiones cruciales y la exposición constante a situaciones traumáticas. Además, el contacto constante con los pacientes y familiares en situaciones difíciles, como enfermedades crónicas o defunciones y la responsabilidad de cuidar del bienestar de otros, por consiguiente, esto genera en muchos casos una carga emocional adicional para el profesional de enfermería afectando su desempeño laboral como también las extensas jornadas laborales que incrementan la prevalencia de adquirir afecciones como ansiedad, síndrome de desgaste profesional y depresión. El desempeño laboral muchas veces es

influenciado por las emociones de las personas, cuando el profesional de enfermería está estresado se le dificulta tomar decisiones, mantener la concentración, brindar atención deficiente a sus pacientes, lo que disminuye la productividad y eficiencia laboral, pero no solo eso, también afecta las relaciones interpersonales entre colegas, agotamiento laboral, dificultad para comunicarse de manera efectiva de enfermera - pacientes, generando un mal trabajo en equipo, ausentismos y mal trato al paciente y/o familiares, causando una atención deficiente generando costos adicionales a la institución⁽⁴⁾. Por lo tanto, en este estudio se planteó identificar el nivel de estrés y cómo este afecta al profesional de enfermería en su desempeño laboral en el servicio de emergencia.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial el 85% de los profesionales de salud presentan síntomas de estrés y el 68% de la población desarrolla algún trastorno estresante ⁽⁵⁾. Según la OMS, define al stress laboral como la reacción de un individuo ante las demandas y tensiones en el entorno laboral que exceden sus habilidades y conocimientos, poniendo a prueba su capacidad para afrontar tales circunstancias ⁽⁶⁾.

En Taiwán (2020), en una institución de salud se desarrolló un estudio sobre el stress laboral y obtuvieron como resultados que el 50% de enfermeros presentó un nivel de estrés alto, concluyendo que el estrés, perturba los aspectos físicos, psicológicos y emocionales, perjudicando el desempeño en el trabajo ⁽⁷⁾.

El estudio realizado por el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) señala que el estrés no necesariamente proviene únicamente de la atención directa al paciente, sino que también puede derivarse de otros factores laborales vinculados con la organización y funcionamiento del sistema sanitario ⁽⁸⁾.

En América Latina y el caribe (2023), en una encuesta realizada por Health on Demand obtuvo que el 48% de los trabajadores de la región experimentan estrés. donde identificó tres factores que influyen en el agotamiento profesional (AP): el 54% revelaron que sentir estrés debido a una alta presión laboral, el 39% atribuyó su estrés a un liderazgo deficiente y mientras que solo el 37% lo relacionó como la sobrecarga de trabajo ⁽⁹⁾.

Siguiendo con lo anterior, Mejía en su investigación de estrés laboral en cinco países Latinoamericanos, muestra que Venezuela registró el nivel más alto de stress con un 63%, a continuación, en Ecuador el 54% y Panamá con un 49%. Por otro lado, Perú tuvo el menor porcentaje de estrés con un 29%, seguido por Colombia con un 26% ⁽¹⁰⁾.

En Perú, MINSA (Ministerio de Salud) caracteriza el estrés laboral como una respuesta adversa, tanto a nivel físico como psicológico, que surge cuando existe una discrepancia entre las exigencias laborales y las habilidades, necesidades y/o recursos disponibles del empleado para llevar a cabo sus tareas. Además, indica que el estrés puede dar lugar a problemas de salud y aumentar la incidencia de lesiones y accidentes en el entorno laboral ⁽¹¹⁾.

En su estudio realizado por Medina (2018) en Lima (Hospital de San Juan de Lurigancho), se revelaron los resultados de una encuesta aplicada a las enfermeras de emergencia. Según estos hallazgos, el 53% presentaba un nivel medio de estrés, el 25% un nivel bajo y el 22% un nivel alto. Se concluyó que las enfermeras enfrentan un alto estrés al trabajar con pacientes, especialmente cuando enfrentan una variedad de responsabilidades laborales y cuentan con pocos recursos de afrontamiento, lo que genera un sobre esfuerzo mental, conductual y emocional ⁽¹²⁾.

En el Hospital Marino Molina Scippa - Essalud, ubicado en el cono norte, cuentan aproximadamente con 450,000 usuarios asegurados procedentes de los distritos de Carabayllo, Comas, Canta, Ancón y Puente Piedra ⁽¹³⁾. Esto convierte al hospital en el único de la zona, lo cual genera una creciente demanda de atención de pacientes que acuden 24/7, inclusive domingos y feriados. En el servicio de emergencia se

observa una gran demanda laboral de pacientes con diversas patologías que van desde las más leves hasta críticas. Además de eso la falta de recursos esenciales como camas, camillas y sillas, y el hacinamiento que resulta en la atención de pacientes en pasadizos, impactan negativamente en la capacidad del hospital para ofrecer una atención efectiva y oportuna. La sobrecarga en el servicio limita la eficacia del personal en la atención de los pacientes, afectando la calidad de los resultados clínicos y el cumplimiento de los objetivos de atención, sumando a esto las condiciones actuales, como la falta de espacio y la mala iluminación en el servicio de emergencia, crean un ambiente de trabajo difícil y estresante para los profesionales de enfermería. Esta situación contribuye a una percepción negativa del ambiente laboral, donde la sobrecarga y el estrés generan un déficit en la calidad del trabajo y el bienestar general del equipo. De igual manera, la falta de recursos genera tensiones entre los profesionales de enfermería, y entre estos y los pacientes o familiares. La presión constante puede llevar a respuestas alteradas y conflictos, deteriorando la calidad de las interacciones y afectando la empatía y comunicación afectiva dentro del equipo y hacia los familiares, de forma similar la insuficiencia de recursos y la carga de trabajo desincentiva la iniciativa del personal para proponer y implementar mejoras o soluciones innovadoras, el agotamiento y la frustración reducen la capacidad del equipo para tomar la iniciativa en optimizar procesos o encontrar soluciones a los problemas que enfrentan. También la inadecuada organización en el servicio de emergencia es un factor que dificulta la colaboración eficiente entre los miembros del equipo de salud. La coordinación y el trabajo conjunto se ven comprometidos, afectando la capacidad del equipo para

ofrecer una atención integral y coordinada a los pacientes, mientras que, la carencia de una infraestructura inadecuada y la alta demanda de pacientes han llevado a una deficiencia en la organización del trabajo en el servicio de emergencia. La falta de una disposición eficiente del espacio y recursos limita la capacidad del personal para organizar y priorizar las tareas de manera efectiva, afectando la eficiencia operativa del servicio, por lo que la creciente demanda de atención y la carencia de insumos en el Hospital Marino Molina Scippa están deteriorando significativamente diversos aspectos del entorno laboral y de atención, afectando la orientación a resultados, la calidad laboral, las relaciones interpersonales, la iniciativa laboral, el trabajo en equipo y la organización del trabajo en el servicio de emergencia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general:

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima-2024?

1.2.2 Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima-2024?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?

1.3 Objetivos:

1.3.1 Objetivo general:

- Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima - 2024.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.
- Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad

laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

- Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024
- Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024
- Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024
- Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

1.4 Justificación:

1.4.1 Justificación Teórica

Esta investigación es fundamental porque logró establecer de manera clara y concisa la relación entre estrés y el desempeño laboral. Al contrastar información de diversas realidades a nivel internacional, nacional y local, obteniendo un conjunto de información valiosa que enriquece la comprensión de este fenómeno en el entorno laboral. Estos descubrimientos no solo contribuyeron al conocimiento teórico existente sobre el stress laboral en la enfermería, sino que

también proporcionaron perspectivas comparativas que pueden orientar a futuras investigaciones y políticas para mejorar las condiciones laborales y el desempeño profesional de las enfermeras.

1.4.2 Justificación Social

Este estudio proporcionó herramientas concretas para que los profesionales de enfermería de emergencia identifiquen y gestionen el estrés frente a una emergencia. Esto no solo mejora el cuidado integral que reciben los pacientes, sino que también promueve el bienestar mental y emocional de las enfermeras de emergencia. Además, los hallazgos de este estudio sirvieron como base para investigaciones futuras sobre la repercusión del estrés laboral en el desempeño individual y colectivo de los profesionales de la salud.

1.4.3 Justificación Práctica

Este estudio es fundamental porque ofrece datos precisos y verificables sobre las variables analizadas. Con esta información, se puede abordar de manera efectiva los altos niveles de estrés que impactan tanto al profesional de enfermería como en la atención que reciben los pacientes. Al identificar y comprender los diversos factores estresantes que contribuyen a problemas físicos, conductuales y emocionales, se pueden generar estrategias para mejorar el bienestar de los enfermeros y, a su vez, optimizar la atención médica proporcionada en el entorno hospitalario.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Delimitante teórico

En este estudio se consideró trabajar con la teórica Callista Roy, específicamente en su Modelo de Adaptación, y de Hildegard Peplau, con su teoría de Relaciones Interpersonales. Estas teorías fueron seleccionadas para proporcionar un marco adecuado que facilite la comprensión de las variables investigadas.

1.5.2 Delimitante temporal

Este estudio se llevó a cabo entre marzo y junio del 2024, durante este periodo se recopiló información sobre cómo el estrés laboral afecta el desempeño de las enfermeras de emergencia del Nosocomio Marino Molina Scippa.

1.5.3 Delimitante espacial

Esta investigación se realizó específicamente en las enfermeras de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, situado en Comas, Lima, Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes Internacional

- **Navas L, y Jiménez W. (2023).** En su investigación realizada en Ecuador, cuyo **objetivo** fue determinar el efecto entre estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios y contratados a medio tiempo. **Metodología:** Descriptiva, cuantitativa, transversal, no experimental. Muestra constituida por 50 enfermeras, asimismo aplicaron como técnica la encuesta. **Resultados:** obtuvieron que el 26% sufren estrés, mientras que el 4% expreso sufrir estrés muy frecuentemente y el 54% sentir algunas veces estrés, además, el estresor con mayor prevalencia fue que el 80% reportaron estrés al encontrarse en una situación de discrepancia con el tratamiento de un paciente, mientras que 36% al sentir impotencia ante deterioro del sufrimiento del paciente bajo su cuidado, asimismo el 36% también expresó sentirse estresado por la sobrecarga laboral y el 30% reportó estrés ante presenciar el fallecimiento de los pacientes. **Conclusión:** Los profesionales presentaron un nivel de estrés moderado ⁽¹⁴⁾.
- **Salinas D. (2022).** En la investigación llevada a cabo en México, cuyo **objetivo** fue determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla. **Metodología:** Descriptiva, transversal y correlacional. Muestra compuesta

por 407 enfermeros, utilizaron 2 cuestionarios para evaluar cada variable de estudio. **Resultados:** identificaron que 41.15% presentaron estrés, mientras que la dimensión calidad fue de 83.73%. **Conclusiones:** No se evidencia correlación significativa entre calidad de vida y estrés laboral, pero se evidenció una correlación moderada entre estrés y desempeño ⁽¹⁵⁾.

- **Kurandawad, H (2022).** En la investigación llevada a cabo en Hubli (India), cuyo **objetivo** fue evaluar el nivel de estrés laboral y sus efectos sobre el desempeño laboral entre el personal de enfermería. **Metodología:** cuantitativa, correlacional. Su muestra constituida por 60 enfermeras. Los datos se recopilaron mediante una escala de calificación de estrés y cuestionarios estructurados de desempeño laboral. **Resultado:** reveló que 68,33% de enfermeras tenían estrés moderado, 23.33% tenían estrés leve y 8,33% tenían estrés severo. Mientras que el desempeño laboral un 56,66% de enfermeras tuvieron un desempeño moderado, 26,66% un desempeño alto y 16,88% desempeño bajo. **Conclusión:** el personal de enfermería está moderadamente estresado y realiza moderadamente su trabajo, por lo que el mantenimiento del estrés laboral es necesario para un mejor desempeño laboral de las enfermeras ⁽¹⁶⁾.
- **Chuchuca, J. Mora A. (2020).** El estudio realizado en Ecuador, cuyo **objetivo** fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal del Hospital Aida León de Rodríguez Lara. **Metodología:** deductivo, cuantitativa, no experimental, correlacional y corte-transaccional. Muestra compuesta por 74 enfermeros. Se emplearon 2 cuestionarios. **Resultados:**

Obtuvieron que 95.37% de la muestra poseen un desempeño alto, así mismo el 38% presentó un bajo estrés. **Conclusiones:** Se percibe un alto porcentaje de desempeño laboral pero un bajo nivel de estrés ⁽¹⁷⁾.

- **Vásquez, S. Gonzales, Y. (2020).** En el estudio realizado en Ecuador, cuyo **objetivo** era analizar los factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Hospital Básico de Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). **Metodología:** descriptivo, no experimental. Su muestra poblacional compuesta por 30 enfermeras emergencistas. Utilizaron un cuestionario para recolectar datos, así mismo elaboraron una guía de observación directa, que permitió conocer el funcionamiento del ambiente laboral del área de emergencia. **Resultados:** El 83,33% reportó estrés por la sobrecarga laboral, el 73,33 % sentir estrés por el agotamiento laboral, El tercer factor generador del estrés fue insuficiente espacio donde realizaban las actividades conjuntamente con la insatisfacción laboral con el 70%, por otro lado, el factor insomnio con el 66,66% afectando el comportamiento físico y psíquico del profesional de enfermería. **Conclusión:** Los factores estresantes producen una serie de consecuencias en la salud del profesional de enfermería deteriorando la salud con el transcurso del tiempo y afectando el desempeño laboral ⁽¹⁸⁾.

2.1.2 Antecedentes Nacional

- **Ancalle Vásquez M., et al. (2023).** En el estudio realizado en Huancayo, cuyo **objetivo** era determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión. **Metodología:** hipotético-deductivo, como también cuantitativa; corte-transversal, de igual forma correlacional; y no-experimental. Muestra compuesta por 45 enfermeros, la técnica de recojo de datos mediante cuestionarios. **Resultados:** Obtuvieron que 42.2% presentaron un moderado estrés laboral, mientras que 57.8% alto, en comparación al 60% que presentaron desempeño laboral muy bueno, seguido del 28.9% desempeño bueno, mientras que el 6.7% un desempeño regular y solo el 4.4% desempeño excelente. **Conclusiones:** No existe correlación entre el estrés y desempeño de las enfermeras emergencistas (19).
- **Reyes, G. (2022).** En su tesis realizada en Huaraz, cuyo **objetivo** era determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales sanitarios, Centro de Salud Huarupampa. **Metodología:** Cuantitativa, no-experimental, correlacional, enfoque transversal, la población estuvo conformada por 37 profesionales sanitarios, utilizaron 2 cuestionarios. **Resultados:** Encontraron que prevaleció un moderado estrés laboral con 48,6%, seguido de un nivel alto de 21,6%. Mientras que 27% desempeño regular. Además, obtuvieron un p-valor de 0.263.

Conclusiones: Se evidenció que no hay relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral ⁽²⁰⁾.

- **Morales, D. (2021).** En su investigación realizada en Lima, cuyo **objetivo** fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo.
Metodología: Cuantitativo, corte-transversal, descriptivo, no experimental, correlacional. Su muestra compuesta por 90 enfermeras, utilizaron cuestionarios para recopilar datos para ambas variables en estudio.
Resultados: el 54,4% presentaron alto nivel de estrés, siguiendo el 34.4% un estrés moderado y 11,1% nivel bajo. Por otro lado, un 31,1% precisó un bajo desempeño laboral, además un 57,8% moderado y 11,1% alto.
Conclusiones: Se evidenció una correlación negativa moderada entre los factores estresantes que impactan el desempeño laboral de las emergencistas, mayormente ante emergencias críticas ⁽²¹⁾.
- **Machaguay, J. Vera, G. (2020).** En su estudio realizado en Junín, cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced.
Metodología: hipotético deductivo, cuantitativo, no experimental, como también correlacional. Su muestra estuvo compuesta por 30 enfermeras. Realizaron recolección de datos mediante cuestionario para cada variable en estudio. **Resultados:** El 20% presentó un bajo desempeño, 33.3% moderado y 23% alto. Además, al realizar las tablas de contingencia se demostró que ante bajo estrés 6,7% cuentan con un bajo desempeño, mientras que un

moderado estrés el 16,7% presentaron un excelente desempeño.

Conclusiones: Se determinó una correlación moderada entre ambas variables investigadas ⁽²²⁾.

- **Santa Cruz, V. (2022).** En su investigación realizada en Lima, cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región. **Metodología:** Cuantitativa, no-experimental, también correlacional, de igual forma de corte-transversal, mientras que su muestra de estudio fueron 100 enfermeras, aplicaron un cuestionario por cada variable en estudio **Resultados:** 21% de la muestra presentaron un bajo estrés, 23% alto y 56% medio, Asimismo, el 58% presentaron un desempeño medio, 20% alto y 22% bajo. **Conclusiones:** Confirman que existe correlación entre desempeño y estrés de la muestra estudiada ⁽²³⁾.

2.2 Base teóricas

2.2.1. Teoría Modelo de Adaptación de Callista Roy

En la investigación, se optó por emplear el modelo de adaptación creado por Callista Roy en 1970. Este modelo define las respuestas ajustadas como aquellas que fortalecen la integridad del individuo en términos de subsistencia, crecimiento, reproducción y hegemonía. Brinda una herramienta inestimable para comprender el papel de la enfermera, y cómo intervenir para disminuir el nivel de estrés. Basándose en esto, el modelo de adaptación es útil para enfrentar el estrés ⁽²⁴⁾.

Además, Calista Roy, definió el estímulo como cualquier cosa que provoca una respuesta, categorizándolos en tres tipos:

- **Estímulo focal:** Aquello que está presente en la mente de una persona y hacia lo que dirige toda su atención y energía para afrontarlo. Este estímulo provoca una reacción inmediata, la cual posiblemente sea beneficiosa o no, según la adaptación del individuo.
- **Contextuales:** Estímulos que mejoran o empeoran el estímulo focal.
- **Residuales:** Estímulos ambientales externos/internos del sistema adaptativo, que singularizan a la persona y dan sentido a su experiencia.

Asimismo, Callista Roy señala que la adaptación se puede entender en 3 niveles:

- **Nivel integrado:** Los procesos vitales colaboran de manera conjunta para cumplir con los requerimientos básicos de las personas. Por ejemplo, la capacidad de una enfermera para gestionar eficazmente su carga de trabajo, mantener relaciones positivas entre colegas y superiores, manejar situaciones estresantes como la atención de múltiples pacientes o emergencias médicas. Este nivel se observa cuando la enfermera logra equilibrar sus responsabilidades laborales y personales sin que su bienestar emocional o físico se vea afectado negativamente.
- **Nivel compensatorio:** En situaciones donde las exigencias laborales superan los recursos disponibles, la enfermera puede activar mecanismos de compensación para enfrentar el estrés. Por ejemplo, ante un aumento

repentino en la carga laboral debido a una emergencia, la enfermera puede usar recursos mentales y emocionales para mantener la calma, establecer prioridades y coordinar la atención de manera eficiente.

- **Nivel Comprometido:** Se presenta cuando estos mecanismos de afrontamiento no son suficientes para manejar el estrés laboral y la adaptación se convierte en un problema. Por ejemplo, una enfermera que enfrenta constantes situaciones de sobrecarga laboral, escasez de recursos y un entorno de trabajo poco colaborativo puede experimentar un deterioro en su salud física y mental, manifestando síntomas como agotamiento emocional, ansiedad o depresión. En este nivel, la enfermera puede tener dificultades para mantener su rendimiento laboral y su bienestar personal.

Por lo tanto, el nivel cambiante de adaptación del individuo varía de acuerdo a las circunstancias, afectando la capacidad del sistema adaptativo de la persona de responder favorablemente ante la circunstancia. Se ejecuta como un mecanismo amortiguador del estímulo focal. Asimismo, el nivel de Adaptación necesita de los subsistemas internos de regulación y pensamiento, los cuales son cruciales para hacer frente tanto al estrés en el trabajo como a otros desafíos que se presenten ⁽²⁵⁾.

Metaparadigma:

- **Persona:** Es vista como un sistema complejo que incluye aspectos biológicos, psicológicos y sociales.
- **Salud:** vista como un proceso continuo de adaptación a cambios internos y externos

- **Entorno:** Abarca todo lo que rodea a la persona y puede afectar su salud.
- **Enfermería:** Se centra en ayudar a las personas a adaptarse a su entorno para mantener o mejorar su salud ⁽²⁶⁾.

2.2.2. Teoría de Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau.

Para nuestra segunda variable, el desempeño laboral, hemos decidido basarnos en la teoría de Hildegard Peplau (1952). Según Peplau, las conexiones interpersonales entre enfermeras y pacientes son fundamentales para el proceso de atención y la promoción de la salud. En su teoría, enfatiza la importancia de establecer una relación terapéutica basada en la comunicación efectiva, la empatía y el apoyo emocional. Además, destaca que tanto la enfermera como el paciente desempeñan roles específicos en esta relación, y que el desarrollo de competencias como la capacidad para resolver problemas y la escucha activa es fundamental para brindar un cuidado de calidad. Peplau también describe varias etapas en el desarrollo de la conexión enfermera-paciente, desde el primer contacto hasta la resolución del problema, y enfatiza que estas interacciones son vitales para ayudar al paciente a enfrentar y superar sus problemas de salud. En resumen, Peplau sostiene que las relaciones interpersonales son el núcleo de la práctica enfermera y son fundamentales para el bienestar y la convalecencia del paciente ⁽²⁷⁾. Un proceso en cuatro etapas para la interacción interpersonal: orientación, identificación, explotación y resolución.

- **Orientación:** La enfermera y el paciente se encuentran por primera vez. Aquí, se identifica el problema y se evalúa la salud del paciente. Este es el momento en que el paciente expone sus necesidades y expectativas.
- **Identificación:** Se elige el cuidado adecuado y el paciente comienza a sentirse parte del proceso de tratamiento. Se crea un plan de atención centrado en las metas y su situación del paciente.
- **Explotación:** Implica el uso de la asistencia profesional para resolver problemas. El paciente se integra en el entorno de ayuda y la enfermera utiliza técnicas de comunicación para comprender y abordar las necesidades del paciente. Aquí es donde se lleva a cabo el plan de cuidados establecido en la fase de identificación.
- **Resolución:** Marca el final de la conexión entre enfermero-paciente. Una vez que las demandas del paciente han sido atendidas, la relación se disuelve. Se procede a evaluar si se lograron los objetivos propuestos y se busca asegurar un equilibrio emocional saludable para ambas partes ⁽²⁸⁾.

Metaparadigma:

- **Persona:** Se refiere al individuo que recibe atención médica, considerándola como alguien que interrelaciona persistentemente con su entorno y con otras personas, especialmente con el enfermero.
- **Entorno:** Incorpora todos los elementos externos que circundan a la persona, como su ambiente físico, social, emocional y cultural, los cuales tienen influencia en su salud y bienestar.

- **Salud:** Peplau entiende la salud como un estado dinámico que depende de la capacidad de adaptación de la persona a su entorno y las circunstancias que enfrenta.
- **Enfermería:** Es la disciplina dedicada a ayudar a las personas a comprender y enfrentar sus problemas de salud a través de una relación terapéutica. La enfermera actúa como guía, ofreciendo apoyo emocional, educación y orientación ⁽²⁹⁾.

2.3 Marco Conceptual

Estrés.

El estrés es una condición caracterizada por sentimientos de preocupación o tensión mental, que surge en respuesta a situaciones difíciles. Es una experiencia común a la que todos nos enfrentamos en ciertos momentos de la vida, ya que nuestro organismo responde naturalmente ante desafíos y estímulos diversos. Sin embargo, la forma en que manejamos y reaccionamos ante el estrés puede influir significativamente en nuestra salud y bienestar general ⁽³⁰⁾.

Estrés laboral.

El estrés laboral se origina como resultado de condiciones laborales poco favorables a las que está expuesto el trabajador. Debe ser abordado como un desafío colectivo, ya que puede impactar negativamente en toda la fuerza laboral, afectando la calidad del trabajo y la productividad. Surge en el entorno laboral debido a las exigencias relacionadas con el cumplimiento de determinadas tareas. Esto ocurre cuando

existe un desequilibrio entre los objetivos establecidos y los recursos disponibles para alcanzarlos. En ocasiones, la falta de herramientas adecuadas para realizar las responsabilidades laborales puede ocasionar problemas físicos y psicológicos que afectan directamente la productividad del individuo ⁽³¹⁾.

Fases del estrés:

Hans Selye (1936) propuso un modelo de tres etapas consecutivas de adaptación del cuerpo al estrés, denominado Síndrome General de Adaptación:

- **Etapa de reacción de alarma:** En la etapa de reacción de alarma, el cuerpo responde automáticamente a una situación estresante, preparándose para actuar, ya sea enfrentándose o huyendo de ella. Este proceso involucra la activación de varias glándulas (hipotálamo, glándula pituitaria y las glándulas adrenales). El cerebro detecta la amenaza y estimula al hipotálamo para liberar sustancias mensajeras que afectan áreas específicas del cuerpo, incluida la hormona A.C.T.H. (Hormona Adrenocorticotropa), que viaja por la sangre hasta las glándulas suprarrenales, estimulando la producción de hormonas como la cortisona. Además, un mensaje nervioso activa la secreción de adrenalina, desencadenando reacciones orgánicas en todo el cuerpo.
- **Etapa de resistencia:** El cuerpo continúa adaptándose a la amenaza prolongada, aunque sus capacidades de respuesta pueden verse afectadas por la fatiga de las glándulas del estrés. Por lo que, si el cuerpo puede

mantener un equilibrio durante mucho tiempo, no habrá problemas; de lo contrario, el individuo avanzará a la siguiente fase.

- **Etapa de agotamiento:** Si la resistencia inicial no es suficiente, las capacidades fisiológicas del organismo disminuyen gradualmente debido al estrés prolongado, lo que resulta en un deterioro significativo. En esta etapa, el individuo suele sucumbir ante las demandas, ya que sus capacidades de adaptación e interacción con el entorno se reducen al mínimo ⁽³²⁾.

Tipos de estrés

❖ **Eustrés**

Cuando hablamos de eustrés, nos referimos al estrés que tiene un aspecto positivo. Esto significa que, frente a una situación estresante que representa un desafío, la persona puede enfrentarla de manera adaptativa, lo que le permite adaptarse y experimentar emociones agradables ante la situación. Es como un tipo de estrés que motiva y estimula, estando estrechamente vinculado con la imaginación, el talento y la creatividad. El eustrés puede incluso mejorar la salud y la energía de la persona, y ser beneficioso para aumentar el rendimiento laboral. En resumen, el "lado positivo del estrés" puede conllevar varios beneficios, como la resolución directa de problemas, un mejor manejo de las emociones, un aumento en la productividad, un incremento de la energía y una mayor estimulación de la creatividad ⁽³³⁾.

❖ **Distrés**

Cuando mencionamos el distrés, nos estamos refiriendo al tipo de estrés que se percibe como negativo, donde la persona siente que está en peligro o amenazada

y no se siente segura. Esto se asocia directamente con sentimientos de angustia, ansiedad y tensión, los cuales a menudo resultan en dolores de cabeza, dificultades para dormir, entre otros síntomas. En situaciones de distrés, la persona suele sentir que no puede hacer frente a la situación amenazante, y se siente abrumada por completo ⁽³³⁾.

Dimensiones del estrés laboral

➤ Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es un estado caracterizado por una disminución de energía tanto física como emocional, vinculada a una sensación de desgaste y agotamiento debido a la sobrecarga de esfuerzo y responsabilidad en la gestión de conflictos, responsabilidades y estímulos emocionales o cognitivos adversos. Este proceso gradual no se limita únicamente a la carga laboral, sino que abarca todas las responsabilidades y tensiones emocionales o cognitivas. El agotamiento se manifiesta con síntomas como bloqueos, cambios de humor y problemas físicos, acompañado de una fatiga persistente. La persona puede sentirse atrapada en una sensación de pesadez y falta de soluciones alternativas, lo que puede llevarla a una sensación de indefensión ⁽³⁴⁾.

➤ Despersonalización

Es una experiencia subjetiva donde la percepción habitual de uno mismo y su cuerpo se altera, dando lugar a sensaciones de extrañeza, distanciamiento y desconexión emocional o física de la realidad circundante. La persona puede sentirse como si estuviera en un estado de ensueño, observando sus propios

pensamientos y sensaciones como si fueran ajenos. Este fenómeno puede implicar un entumecimiento tanto emocional como físico, dando la impresión de que los recuerdos carecen de emoción o incluso pudiendo cuestionar su autenticidad ^(35,36).

➤ **Realización personal**

La realización personal o autorrealización implica alcanzar las aspiraciones individuales, cumplir metas personales y crecer a nivel personal. Se trata de lograr el máximo potencial, el éxito y construir una vida satisfactoria y significativa. Este concepto engloba el sentido de logro, satisfacción y plenitud que se experimenta al cumplir sueños, alcanzar metas y desarrollar habilidades ^(37,38).

➤ **Desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere a cómo un empleado realiza sus funciones y tareas dentro de su labor, cumpliendo con los estándares y expectativas establecidos por su empleador. Implica la manera en que se llevan a cabo las responsabilidades asignadas, la calidad del trabajo realizado, la efectividad en la realización de las tareas, así como también aspectos como la puntualidad, la colaboración con el equipo, y la capacidad para adaptarse a los cambios. En resumen, el desempeño laboral es una evaluación del rendimiento y la contribución de un empleado al logro de los objetivos para el éxito general de la organización ⁽³⁹⁾.

➤ **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Diversos aspectos pueden afectar cómo un empleado lleva a cabo sus responsabilidades laborales, desde la formación que recibe de la empresa hasta su nivel de compromiso y entusiasmo con el trabajo, entre los cuales son:

- ✓ **Clima laboral:** Este factor se refiere al ambiente en el que el empleado trabaja. Si el entorno laboral está marcado por el hostigamiento, el estrés, la falta de higiene o de motivación, es probable que el interés y la dedicación del empleado disminuyan, lo que podría repercutir en la calidad de su trabajo.
- ✓ **Falta de capacitación:** Muchos empleos requieren habilidades específicas que pueden ser adquiridas a través de la educación formal o la capacitación en el trabajo. La falta de formación adecuada puede resultar en un desempeño deficiente y obstaculizar el cumplimiento de metas establecidas por la empresa.
- ✓ **Pasión por el trabajo:** Este factor hace referencia al grado de gusto y pasión que un empleado tiene por su trabajo. Si el empleado no está satisfecho con su puesto o carece de interés en las tareas que realiza, es menos probable que entregue un rendimiento óptimo ⁽⁴⁰⁾.

Dimensiones del desempeño laboral:

➤ **Orientación de resultados**

Martha Alles describe la orientación a resultados como la habilidad de guiar tanto el propio comportamiento como el de los demás hacia la consecución o superación de los objetivos esperados. Lo que implica conservar niveles elevados de calidad y

establecer metas desafiantes. Además, implica utilizar indicadores de desempeño y realizar un seguimiento continuo tanto a nivel individual como de equipo. En resumen, la orientación a resultados implica la capacidad de concentrarse en los objetivos establecidos y tomar acciones concretas, tanto a nivel personal como en equipo ⁽⁴¹⁾.

➤ **Calidad**

La calidad en enfermería se refiere a la capacidad de los servicios de enfermería para atender las necesidades de los pacientes, ya sean estas necesidades implícitas o explícitas, según ciertos estándares y requisitos específicos. Es un concepto subjetivo que varía según el punto de vista individual, influenciado por factores como las expectativas, cultura, y las necesidades de cada persona. La Calidad Total en enfermería es una filosofía y un sistema que busca mejorar continuamente la prestación de servicios de enfermería, ofreciendo atención que supere las expectativas del paciente con un costo menor al valor percibido. En el contexto de la salud, la calidad de enfermería se evalúa mediante la satisfacción del paciente con respecto a su experiencia durante cualquier episodio de enfermedad o periodo de hospitalización ^(42,43,44).

➤ **Relaciones interpersonales**

Implica la relación mutua entre dos o más personas, siendo un aspecto fundamental en la vida humana. Estas relaciones no solo son medios para alcanzar objetivos, sino que también son un fin en sí mismas. Dado que el ser humano es naturalmente social, necesita establecer conexiones con otros individuos y no puede vivir aislado.

Cuando nos referimos a relaciones interpersonales, nos referimos a vínculos basados en emociones, actividades sociales, sentimientos, y intereses. En el ámbito empresarial, las relaciones interpersonales se comprenden como la capacidad de colaborar y trabajar con colegas, estableciendo metas comunes y organizando el trabajo de manera que no interfiera con el desempeño profesional de otros. A lo largo de la vida, las personas establecen múltiples relaciones, ya sea con familiares, amigos, compañeros de trabajo o estudio. Estas relaciones implican el intercambio de emociones, necesidades, intereses y afectos. Cultivar relaciones humanas positivas implica una comunicación efectiva, practicar la interacción y tener en cuenta las diferencias individuales. A medida que se conoce mejor a una persona, se puede mejorar la relación mediante un trato prudente y respetuoso, reconociendo y valorando sus características únicas ^(45,46).

➤ **Tipos de relaciones interpersonales**

Como mencionado anteriormente, tanto el entorno como las personas involucradas en estas relaciones dan lugar a diferentes tipos de vínculos, entre los cuales se destacan los siguientes:

- ✓ **Familiares.** Las relaciones familiares se caracterizan por ser conexiones preexistentes que tienen una gran fuerza y estrechez, y están arraigadas en la identidad, el origen, y sentido de pertenencia de las personas. Considerado fundamental en la vida del individuo. Respecto a una encuesta del Pew Research Center (España), la familia ocupa el 4 lugar de prioridad, demostrando su importancia en la sociedad.

- ✓ **Pareja.** Las relaciones de pareja involucran la elección libre de establecer un vínculo interpersonal y conllevan una serie de compromisos mutuos que determinan la identidad y el desarrollo de ambos individuos. Este tipo de relación permite el desarrollo de la intimidad y el apoyo emocional entre las personas involucradas.
- ✓ **Amistad.** Las relaciones de amistad son elecciones personales cruciales en la formación de la personalidad durante la transición a la edad adulta. En la vida adulta, estas relaciones se convierten en un componente central de la vida social, complementando a la familia y la pareja, y buscando un equilibrio entre ellos.
- ✓ **Laborales.** Las relaciones laborales se establecen en un entorno de trabajo y, aunque tienen un grado menor de implicación afectiva y personal en comparación con las relaciones familiares y de pareja, generan un vínculo fuerte debido al contacto diario y, a menudo, al estrés compartido. Una buena relación entre compañeros de trabajo puede evolucionar hacia una amistad e incluso en relaciones de pareja, pero su importancia radica en su capacidad para fomentar la eficiencia y la motivación en el trabajo. En el campo de la salud, una relación interpersonal relevante es la interacción entre enfermera y paciente ⁽⁴⁷⁾.

➤ **Iniciativa.**

La iniciativa laboral se refiere a la capacidad de los empleados para proponer ideas, sugerencias y acciones que contribuyan al mejoramiento del trabajo y la productividad. Implica no solo cumplir con las tareas asignadas, sino también

establecer y perseguir metas propias, e incluso iniciar nuevas acciones por iniciativa propia. Esta disposición incluye la habilidad para proponer mejoras, incluso en ausencia de una problemática específica. Es una cualidad esencial para el empleo, permitiendo anticiparse a los acontecimientos y generar ideas innovadoras. Por lo que, es crucial no subestimar nuestras propias ideas y no temer al rechazo, ya que cualquier idea es mejor que ninguna. En resumen, la iniciativa laboral implica la disposición para adaptarse a nuevas situaciones y generar ideas inteligentes que mejoren el rendimiento laboral y ayuden a alcanzar los objetivos de la organización (48, 49).

➤ **Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo se considera un proceso fundamental en el entorno laboral, ya que, implica la colaboración activa y coordinada de personas con habilidades y conocimientos diversos. Esta colaboración busca alcanzar objetivos compartidos y superar desafíos de manera conjunta. Cuando los miembros de un equipo trabajan juntos de manera eficiente y armoniosa, los resultados suelen ser más exitosos que aquellos logrados por individuos que trabajan de manera independiente. Además de optimizar los resultados, el trabajo en equipo fomenta un ambiente que estimula la motivación y la creatividad de los participantes. Al compartir ideas, enfrentar desafíos y celebrar logros en conjunto, los miembros del equipo se sienten más comprometidos y entusiasmados con el trabajo. Además, esta colaboración promueve el desarrollo de habilidades de relación, como la comunicación efectiva, la capacidad de resolver conflictos y la empatía, lo cual contribuye al crecimiento personal y profesional de cada individuo (50).

En el mercado laboral actual, las empresas valoran enormemente la capacidad de trabajar en equipo. Se reconoce que los equipos bien coordinados y cohesionados son capaces de enfrentar los desafíos de manera más efectiva y generar resultados de mayor calidad. Por lo tanto, la capacidad de colaborar en equipo se ha convertido en una de las capacidades más solicitadas por las empresas al seleccionar y desarrollar a su personal ⁽⁵¹⁾.

➤ **Organización**

La organización propia o personal se refiere a la destreza de una persona para planificar, estructurar y gestionar sus propias actividades y responsabilidades de manera eficiente. Implica establecer prioridades, manejar el tiempo de manera efectiva y mantener un entorno de trabajo ordenado y productivo. En el contexto de la profesión de enfermería, la organización personal es fundamental para asegurar la prestación de cuidados de salud de alta calidad. Las enfermeras deben tener la capacidad de gestionar sus agendas, atender a múltiples pacientes, administrar medicamentos, registrar información precisa y comunicarse efectivamente con el equipo médico. Una enfermera organizada puede garantizar que se brinde una atención óptima a los pacientes, se cumplan los protocolos de seguridad y se manejen eficientemente los recursos disponibles en el entorno de atención médica ⁽⁵²⁾.

2.4 Definición de términos básicos

- **Estrés:** Según Dra. María Angustias, es una respuesta física y emocional ante estímulos percibidos como amenazantes o de presión, ya sean positivos

o negativos. En dosis moderadas, puede ser útil para la adaptación. Sin embargo, en exceso o sin control puede causar problemas mentales como ansiedad e irritabilidad ⁽⁵³⁾.

- **Relaciones interpersonales:** son interacciones entre dos o más individuos, donde se establece una conexión emocional y social, basadas en la comunicación, reciprocidad, intercambio de ideas y cooperación. Según Kurt Lewin sostiene que son vitales para el desarrollo y bienestar de los humanos. A través de ellas, el individuo satisface sus necesidades de pertenencia y afecto, y proporciona apoyo emocional y social. Asimismo, estas relaciones también moldean la percepción de uno mismo y de los demás, así como el comportamiento en diversas situaciones sociales, destacando su relevancia en la vida cotidiana y el desarrollo personal ⁽⁵⁴⁾.
- **Desempeño Laboral:** El desempeño laboral según Chiavenato, se refiere a cómo los empleados actúan para alcanzar objetivos establecidos; este implica una estrategia personal que se basa en habilidades, capacidades y necesidades individuales, y cómo estas interactúan con el entorno laboral y la estructura organizativa para lograr resultados productivos ⁽⁵⁵⁾.
- **Enfermería:** Abarca cuidados colaborativos y autónomos para individuos de cualquier edad y condiciones de salud, en diversos contextos. Esto incluye promover la salud, prevenir enfermedades y brindar cuidados a discapacitados, enfermos y personas moribundas. Por lo que las funciones

clave de enfermería incluyen la defensa, investigación, fomentar condiciones seguras, contribución a políticas de salud, gestión de pacientes y sistemas de salud, así como también formación ⁽⁵⁶⁾.

- **Agotamiento Emocional:** Es un estado que se caracteriza por la falta de energía y motivación debido a una carga mental excesiva, generando que la persona se siente abrumada por demandas que superan sus recursos y habilidades para manejarlas, resultando en un estado de agotamiento ⁽⁵⁷⁾.
- **Organización:** Es la habilidad para realizar tareas de manera ordenada, autónoma y eficiente, requiriendo planificación y priorización según el tiempo disponible. Busca la eficiencia, el aprovechamiento del tiempo y la mejora constante para el cumplimiento de las metas, tanto personales y/o laborales ⁽⁵⁸⁾.
- **Emergencia:** Son situaciones críticas que amenazan la vida y requieren atención médica inmediatas y decisiones, ya que se encuentra en riesgo la vida de las personas ⁽⁵⁹⁾.
- **Profesional:** Es aquella persona que desempeña una profesión, (campo que exige conocimientos especializados). Por lo que un profesional realiza una trayectoria universitaria y debe contar con un título que respalde los saberes adquiridos y la aptitud para llevar a cabo esa profesión ⁽⁶⁰⁾.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.2 Hipótesis General

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.

3.3 Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

3.1.1. Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	El estrés laboral se origina como resultado de condiciones laborales poco favorables a las que está expuesto el trabajador ⁽³¹⁾ .	Para la recolección de datos respecto al estrés laboral se desarrolló mediante una encuesta que fue evaluada con escala de Likert.	Agotamiento emocional	Disminución o pérdida de los recursos emocionales	1 – 11.	<ul style="list-style-type: none"> • Escala ordinal • Escala de razón (puntaje total) <p>Nivel de clasificación:</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Cuestionario: "Estrés laboral" Compuesto por 24 preguntas agrupados en 03 dimensiones:</p> <p>-Agotamiento emocional (1 al 11). -Despersonalización (12-18). -Realización personal (19-24).</p> <p>Escala de valoración general:</p> <p>-Bajo: >42; Medio: entre 43 a 53 y Alto:<54</p>
			Despersonalización	Actitudes negativas	12 – 18.	
			Realización personal	Negativismo en la percepción laboral	19 – 23.	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se refiere a cómo un empleado realiza sus funciones y tareas dentro de su labor, cumpliendo con los estándares y expectativas establecidos por su empleador ⁽³⁹⁾ .	Para la recolección de datos respecto al desempeño laboral se desarrolló mediante una encuesta que fue evaluada con escala de Likert.	Orientación de resultados	-Metas diarias	1 – 2.	<ul style="list-style-type: none"> • Escala ordinal <p>Nivel de clasificación:</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Cuestionario "Desempeño laboral" Consta de 21 preguntas agrupadas en 06 dimensiones:</p> <p>-Orientación de resultados (1 al 3), Calidad (4 al 8), Relaciones interpersonales (9 al 12), Iniciativa (13 al 16), Trabajo en equipo (17 al 18), Organización (19 al 21)</p> <p>Escala de valoración general de factores de riesgo:</p> <p>Bajo: <72 Medio: Entre 73 a 89 Alto: >90</p>
				- Trabajo oportuno	3.	
			Calidad	-Toma de decisiones	4.	
				-Uso de recursos	5.	
				-Profesionalismo	6, 7 y 8.	
			Relaciones interpersonales	-Comunicación efectiva	9, 10 y 11.	
				-Manejo de conflictos	12.	
			Iniciativa	-Resolución de problemas	13, 14, 15 y 16.	
Trabajo en equipo	Adaptación y aptitud en equipo	17 y 18.				
Organización	Planificación de actividades Proyecta sus metas.	19, 20 y 21.				

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño metodológico

El estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo al emplear datos numéricos y pruebas estadísticas para analizar las variables en estudio.

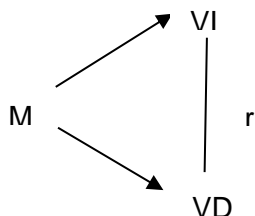
Tipo básica, puesto que el presente trabajo de investigación buscó ampliar información y conocimientos para comprender mejor las variables en estudio sin intervenir en situaciones prácticas ⁽⁶¹⁾.

Diseño no experimental, porque no se intervino ni se manipuló las variables en estudio.

Corte transversal, porque se recolectó datos en un determinado momento.

Alcance Correlacional, dado que se examinó la asociación o relación entre ambas variables ⁽⁶²⁾.

Se representa mediante el siguiente esquema:



Donde:

M: Profesional de enfermería.

VI: Estrés laboral.

VD: Desempeño.

R: Relación entre ambas variables.

4.2 Método de la investigación

En cuanto al método de investigación fue hipotético-deductivo porque se trató de una investigación cuantitativa, en el cual se formuló hipótesis y se emplearon datos estadísticos, así como también mediciones numéricas que permitieron recolectar y analizar datos, para luego realizar la contrastación de hipótesis, y a partir de esto generar conclusiones ⁽⁶²⁾.

4.3 Población y Muestra

4.3.1 Población

La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima- 2024.

4.3.2 Muestra de estudio

La muestra censal estuvo conformada por 36 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima- 2024.

4.3.3 Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería con distintas contrataciones nombrados (276), plazo indeterminado (728), CAS y Terceros del servicio de emergencia.
- Profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio.

4.3.3 Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no laboran en el servicio de emergencia.
- Profesionales de enfermería que no desean involucrarse en el estudio.

- Profesionales de enfermería que estén ausentes debido a licencia por maternidad o vacaciones.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

La investigación se realizó en el Hospital Marino Molina Scippa en el servicio de emergencia, en el departamento de Lima, distrito de Comas, ubicado en la Av. Guillermo la fuente 515-545, Urb. Santa Luzmila 2da Etapa, brinda atención las 24 horas, incluyendo domingos y feriados, entre los meses de marzo - junio del 2024.

4.5 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la información

4.5.1 Técnicas

La técnica empleada en el estudio fue la encuesta. Utilizando como instrumentos la escala de estrés laboral (nursing-stress-scale) y para el desempeño laboral (Guía de observación no participativa de desempeño) que fueron adaptados y validados por Ramos y Ticona, y posteriormente validadas en la investigación de Ancalle M, Pariona E, y Simeon A. Estos instrumentos fueron evaluados en una prueba piloto para determinar su confiabilidad en el estudio de Ancalle y Simeon ⁽⁶³⁾, demostrando que son aptos para su aplicación en la investigación.

4.5.2 Instrumentos

a) Variable 1: Estrés Laboral

Instrumento: Cuestionario

Especificar: El Cuestionario Estrés laboral por Ancalle, Pariona y Simeon, Cuestionario compuesto por 24 preguntas agrupados en 03 dimensiones: Agotamiento emocional (1 al 11), Despersonalización (12 – 18), Realización personal (19 – 24).

- **Confiabilidad y validez:** Se sometió al cálculo del Alfa de Cronbach ($\alpha= 0.838$).
- **Rangos:**
Alto (>90), Medio (73-89), Bajo (<72)

b) Variable 2: Desempeño laboral

Instrumento: Cuestionario

- **Especificar:** Cuestionario desempeño laboral por Ancalle, Pariona y Simeon, 21 preguntas en 06 dimensiones:
Orientación de resultados (1-3), Calidad (4-8), Relaciones Interpersonales (9-12), Iniciativa (13-16), Trabajo en Equipo (17-18), Organización (19-21)
- **Confiabilidad y validez:** Se sometió al cálculo ($\alpha= 0.891$).
- **Rangos:** Alto (>54), Medio (43-53), Bajo (<42)

Se determinó la confiabilidad de ambos instrumentos mediante prueba piloto de los participantes del estudio, obteniendo un alfa de Cronbach excelente. Por lo que, se evidenció que ambos instrumentos son confiables para ser aplicados en la población de estudio.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Antes de iniciar la recolección de datos fue necesario solicitar el permiso al área de dirección médica del Hospital Marino Molina Scippa, con la finalidad de obtener la facilidad pertinente. En dicho documento se estableció el plazo de aplicación del cuestionario entre el mes de abril - junio del 2024. Para el procesamiento y análisis de la base de datos obtenidos del cuestionario, se utilizó el programa Microsoft Excel versión 2023 y estos datos fueron procesados con el programa SPSS v.25. Para los resultados descriptivos se utilizó tablas de frecuencias, tablas cruzadas y gráficos, que facilitan la visualización y descripciones y posibles relaciones, considerando las variables y dimensiones, clasificando en Stanones: Media y desviación estándar, realizando dos puntos de corte: $A=Media-0.75* \text{ desviación estándar}$, $B=Media+0.75* \text{ desviación estándar}$ y un punto de corte: $C=Media$ o también $C=Mediana$, no usamos el método tradicional de instrumentos con baremos. Asimismo, para los resultados inferenciales, se empleó técnicas estadísticas para el procesamiento de datos, técnica de correlación de SPEARMAN. Para otros resultados estadísticos se empleó regresión logística, coeficiente de determinaciones y errores residuales, para la validez del modelo correlacional.

Los datos recopilados se presentaron en tablas que se describieron para facilitar su comprensión. Finalmente se redactó la discusión de resultados y conclusiones más relevantes obtenidas de dicha investigación.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación

El estudio de investigación se basó en los principios bioéticos desde el inicio hasta su conclusión.

- **Autonomía:** La participación en la presente investigación fue de forma libre e independiente y voluntaria en pleno uso de sus facultades de cada profesional de enfermería, mediante el llenado del cuestionario para ello se brindó un consentimiento informado detallando la finalidad de la investigación en qué consistió su participación.
- **Beneficencia:** El desarrollo de esta investigación fue útil para los profesionales de enfermería, ya que, con los resultados obtenidos se identificó oportunamente el nivel de estrés laboral que afrontaron cada profesional de enfermería y como este se relacionaba con su desempeño laboral.
- **No Maleficencia:** La investigación no es un estudio experimental por lo tanto no ocasionó daños, ni riesgos a la salud e integridad de los encuestados.
- **Justicia:** Se aplicó el cuestionario a la muestra de estudio en igualdad de condiciones a cada profesional de enfermería, teniendo el mismo trato sin distinción de raza o sexo ⁽⁶⁴⁾.

V. RESULTADOS

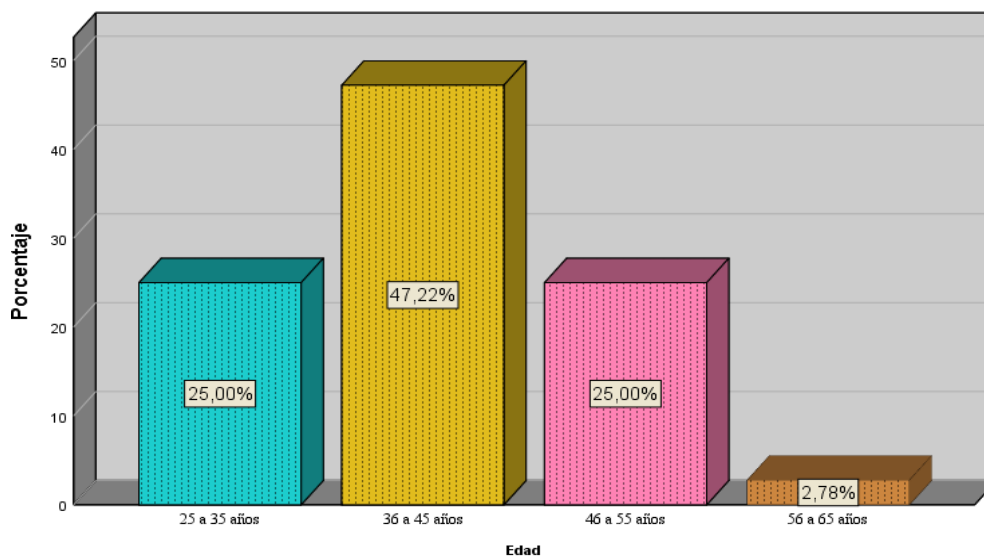
5.1. Resultados descriptivos.

Tabla 5.1. 1. Características sociodemográficas por la relación a la edad de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
25 a 35 años	9	25.0
36 a 45 años	17	47.2
46 a 55 años	9	25.0
56 a 65 años	1	2.8
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 1 Características sociodemográficas por relación a la edad de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa



Fuente: Elaboración propia

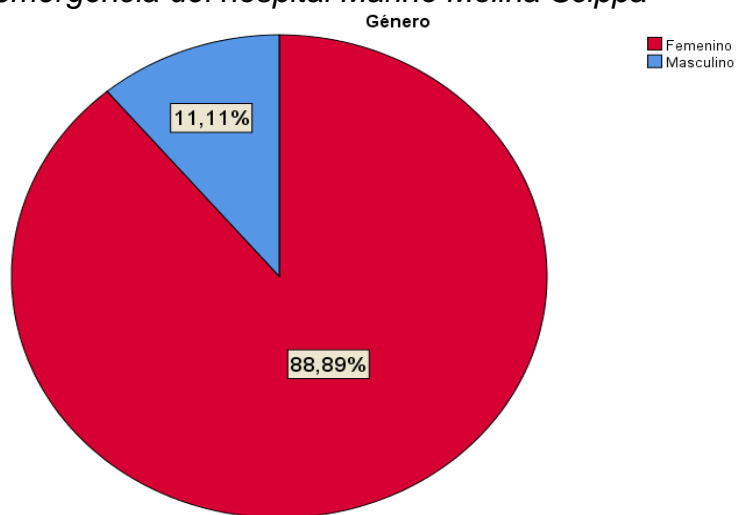
De acuerdo al análisis sobre las características sociodemográficas en relación la edad, en la tabla y gráfico 5.1.1, se apreció que predominó el rango de edad de 36 a 45 años con el 47,22%.

Tabla 5.1. 2 Características sociodemográficas por relación al género de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

GÉNERO	N	%
Femenino	32	88.9
Masculino	4	11.1
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 2 Características sociodemográficas por relación al género de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa



Fuente: Elaboración propia

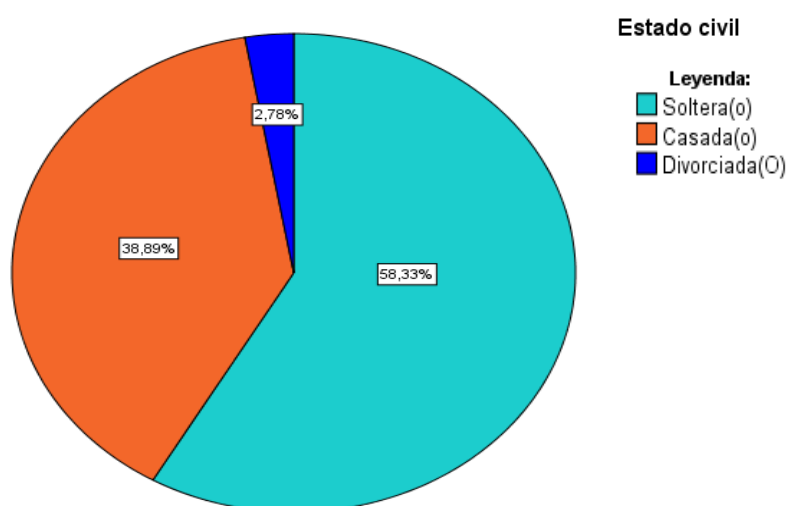
De acuerdo al análisis sobre las características sociodemográficas en relación al género, en la tabla y gráfico 5.1.2, se apreció que el 88.89% de enfermeras en el servicio de emergencia son del género femenino y solo el 11.11% masculino.

Tabla 5.1. 3 Características sociodemográficas por relación al estado civil de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera(o)	21	58.3
Casada(o)	14	38.9
Divorciada(O)	1	2.8
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 3 Características sociodemográficas por relación al estado civil de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.



Fuente: Elaboración propia

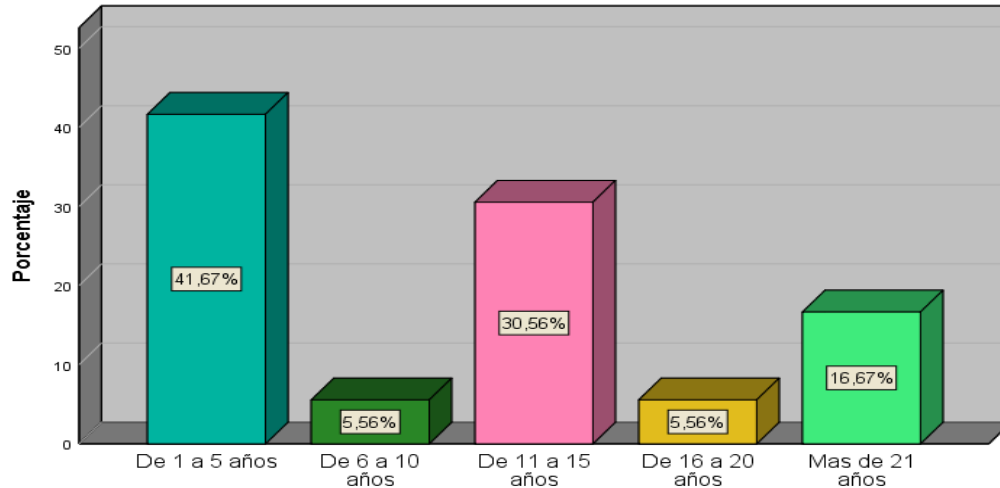
De acuerdo al análisis sobre las características sociodemográficas en relación al estado civil, en la tabla y gráfico 5.1.3, se apreció que el 58.33% de enfermeras en el servicio de emergencia están solteras, el 38,89% casada y 27,8% divorciada.

Tabla 5.1. 4 Características sociodemográficas por relación al tiempo laborando de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

Tiempo laborando en el hospital	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	15	41.7
De 6 a 10 años	2	5.6
De 11 a 15 años	11	30.6
De 16 a 20 años	2	5.6
Mas de 21 años	6	16.7
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 4 Características sociodemográficas por relación al tiempo laborando de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa



Tiempo laborando en el servicio de emergencia

Fuente: Elaboración propia

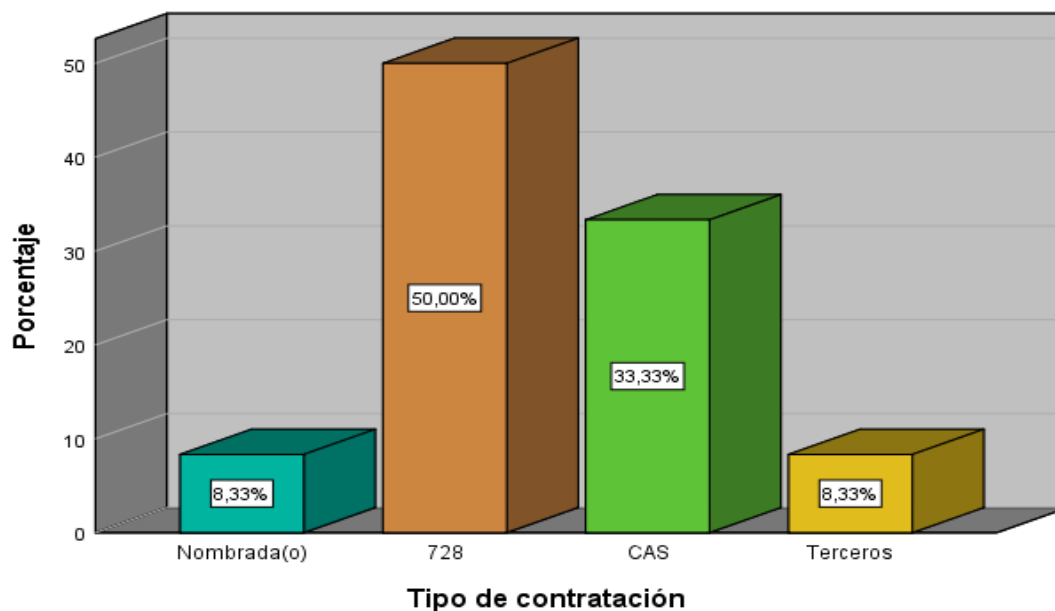
De acuerdo al análisis sobre las características sociodemográficas en relación al tiempo laborando, en la tabla y gráfico 5.1.4, se apreció que el 41.67% de enfermeras entre el rango de 1 a 5 años, siguiendo 30.56% entre 11 a 15 años.

Tabla 5.1. 5 Características sociodemográficas por relación al tipo de contratación de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Nombrada(o)	3	8.3
728	18	50.0
CAS	12	33.3
Terceros	3	8.3
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 5 Características sociodemográficas por relación al tipo de contratación de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al análisis sobre las características sociodemográficas en relación al tipo de contratación, en la tabla y gráfico 5.1.5, se apreció que el 50% de enfermeras tienen contrato 728, siguiendo 33.33% CAS, el 8,33% son nombradas y 8,33% contrato de locación (Terceros).

5.1.2. Descripción de datos por dimensiones

5.1.2.1 Estrés laboral

a.- Agotamiento emocional

Tabla 5.1. 6 Datos estadísticos de la dimensión: Agotamiento emocional

	N	Media	Desv. Desviación
Agotamiento emocional	36	21.78	3.750
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

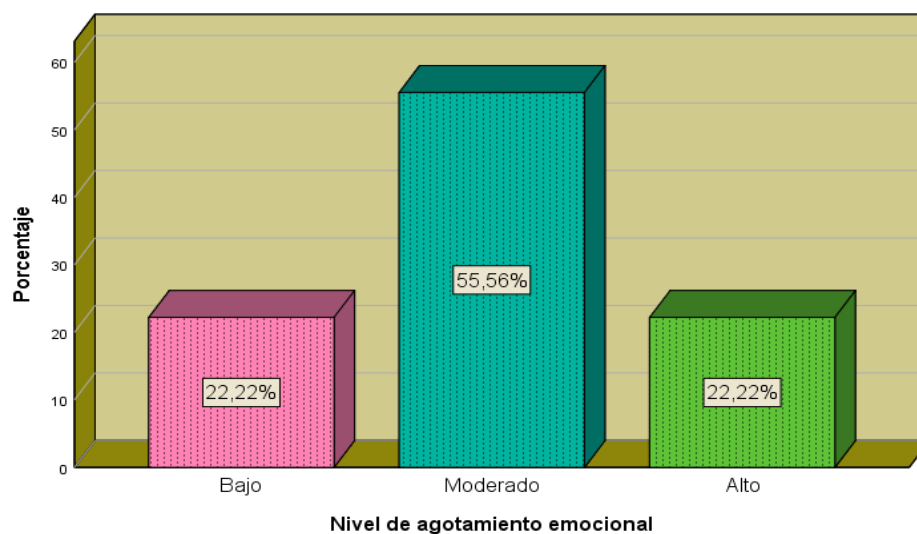
- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 18.97$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 24.6$

Tabla 5.1. 7 Agotamiento emocional de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	22.2
Moderado	20	55.6
Alto	8	22.2
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 6 Agotamiento emocional de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión agotamiento emocional, donde 8 enfermeras que corresponden al 22.2% de la muestra experimentan la presencia de agotamiento emocional en un nivel bajo, mientras que 20 enfermeras encuestadas que corresponden al 55.6% de la muestra experimentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 8 enfermeras que corresponden al 22.2% de la muestra de estudio lo experimentan en un nivel alto.

b.- Despersonalización

Tabla 5.1. 8 Datos estadísticos de la dimensión despersonalización

	N	Media	Desv. Desviación
Despersonalización	36	12,61	2,555
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

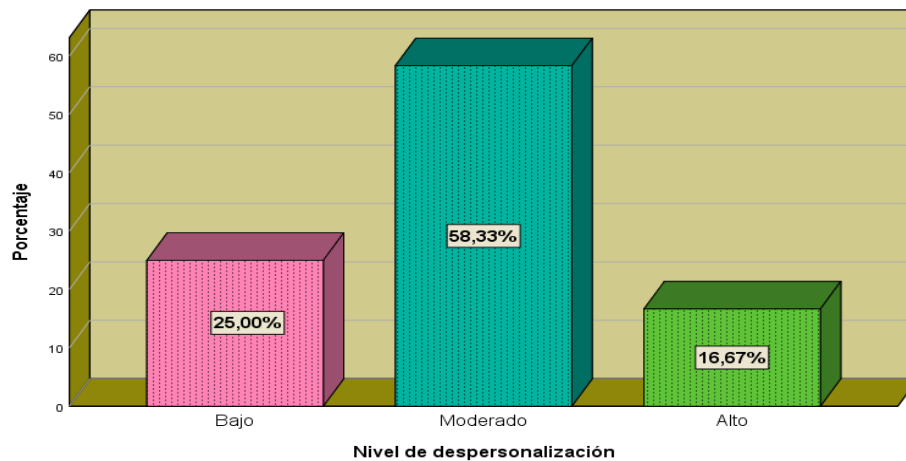
Categorización mediante Stanones

- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 10.69$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 14.5$

Tabla 5.1. 9 Despersonalización de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	25.0
Moderado	21	58.3
Alto	6	16.7
Total	36	100.0

Gráfico 5.1. 7 Despersonalización de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión despersonalización, donde 9 enfermeras que corresponden al 25% de la muestra experimentan la presencia de despersonalización en un nivel bajo, mientras que 21 enfermeras encuestadas que corresponden al 58.3% de la muestra experimentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 6 enfermeras que corresponden al 16.7% de la muestra de estudio lo experimentan en un nivel alto.

c.- Realización personal

Tabla 5.1. 10 Datos estadísticos de la dimensión realización personal

	N	Media	Desv. Desviación
Realización personal	36	13,72	2,288
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

categorización mediante Stanones

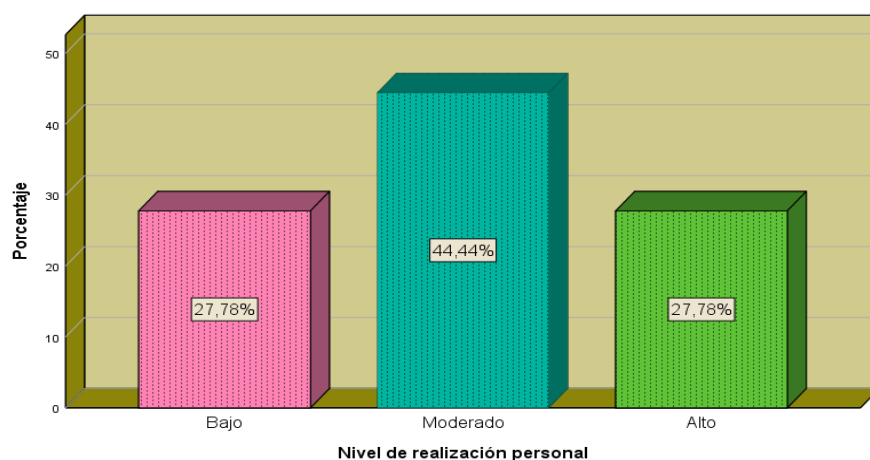
- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 12.01$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 15.4$

Tabla 5.1. 11 Realización personal de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	27.8
Moderado	16	44.4
Alto	10	27.8
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 8 Realización personal de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión realización personal, donde 10 enfermeras que corresponden al 27.8% de la muestra experimentan la presencia de realización personal en un nivel bajo, mientras que 16 enfermeras encuestadas que corresponden al 44.4% de la muestra experimentan la presencia de este factor en un nivel moderado, y 10 enfermeras que corresponden al 27.8 % de la muestra de estudio lo experimentan en un nivel alto.

5.1.2.2 Desempeño laboral

a.- Orientación de resultados

Tabla 5.1. 12 Datos estadísticos de la dimensión orientación de resultados

	N	Media	Desv. Desviación
Orientación de resultados	36	11,47	2,396
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

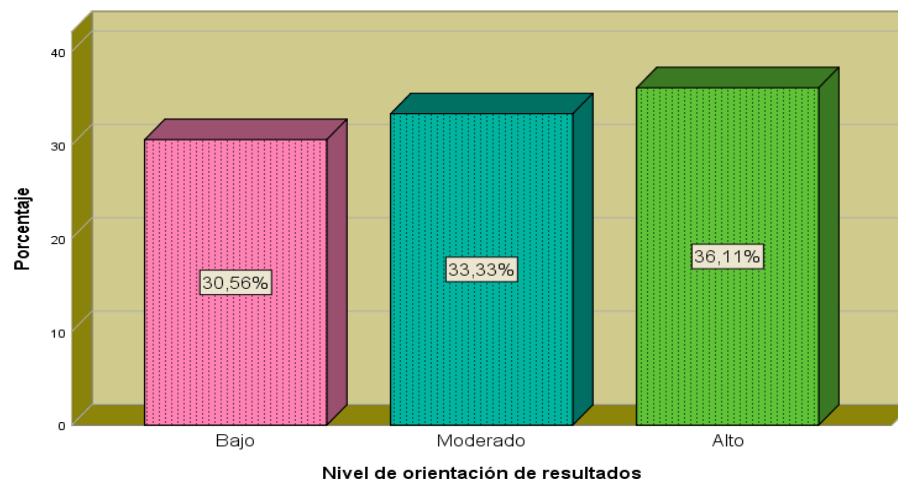
- $Media - 0.75 * Desv. \text{ Est\acute{a}ndar} = 9.7$
- $Media + 0.75 * Desv. \text{ Est\acute{a}ndar} = 13.3$

Tabla 5.1. 13 Orientación de resultados de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	30.6
Moderado	12	33.3
Alto	13	36.1
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 9 Orientación de resultados de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión orientación de resultados, donde 11 enfermeras que corresponden al 30.6% de la muestra experimentan la presencia de orientación de resultados en un nivel bajo, mientras que 12 enfermeras encuestadas que corresponden al 33.3% de la muestra experimentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 16 enfermeras que corresponden al 36.1% de la muestra de estudio lo experimentan en un nivel alto.

b.- Calidad laboral

Tabla 5.1. 14 Datos estadísticos de la dimensión Calidad laboral

	N	Media	Desv. Desviación
Calidad laboral	36	17,97	2,524
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

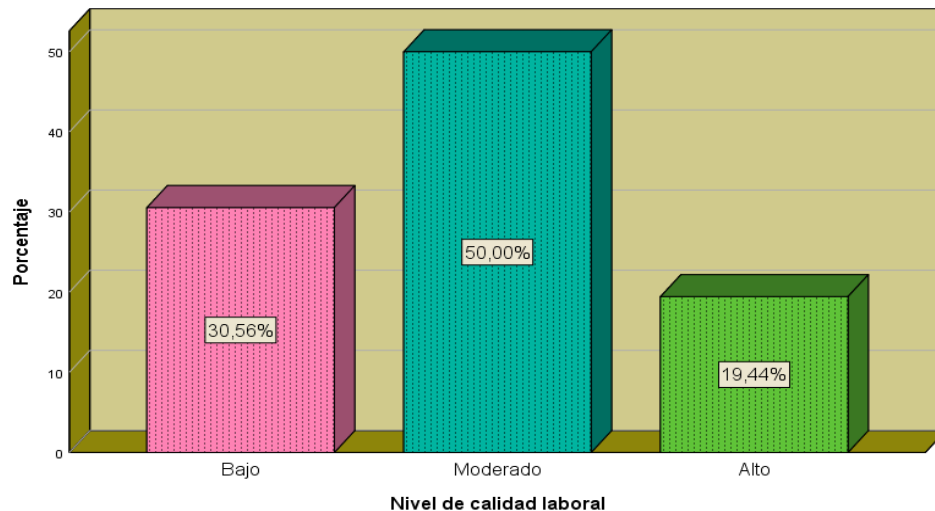
- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 16.1$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 19.9$

Tabla 5.1. 15 Calidad laboral de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	30.6
Moderado	18	50.0
Alto	7	19.4
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 10 Calidad laboral de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión calidad laboral, donde 11 enfermeras que corresponden al 30.6% de la muestra experimentan la presencia de calidad laboral en un nivel bajo, mientras que 18 enfermeras encuestadas que corresponden al 50% de la muestra experimentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 7 enfermeras que corresponden al 19.4% de la muestra de estudio lo experimentan en un nivel alto.

c.- Relaciones-Interpersonales

Tabla 5.1. 16 Datos estadísticos de la dimensión realización interpersonal

	N	Media	Desv. Desviación
Relaciones interpersonales	36	17,69	3,022
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

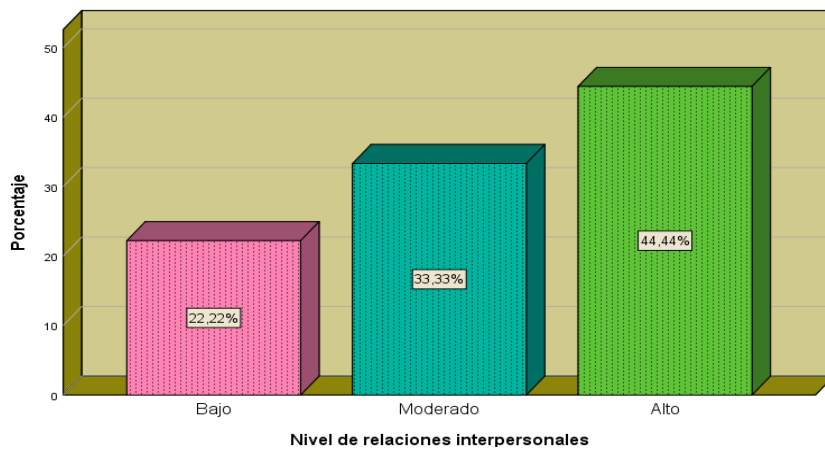
- $\text{Media}-0.75*\text{Desv. Estándar}= 15.4$
- $\text{Media}+0.75*\text{Desv. Estándar}= 20.0$

Tabla 5.1. 17 Relaciones interpersonales de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	22.2
Moderado	12	33.3
Alto	16	44.4
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 11 Relaciones interpersonales de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión *relaciones interpersonales*, donde 8 enfermeras que corresponden al 22.2% de la muestra presentan un nivel bajo de *relaciones interpersonales*, mientras que 12 enfermeras encuestadas que corresponden al 33.3% de la muestra presentan este factor en un

nivel moderado, y 16 enfermeras que corresponden al 44.4% de la muestra de estudio lo experimentan en un nivel alto.

d.- Iniciativa

Tabla 5.1. 18 Datos estadísticos de la dimensión iniciativa

	N	Media	Desv. Desviación
Iniciativa	36	14,31	3,429
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

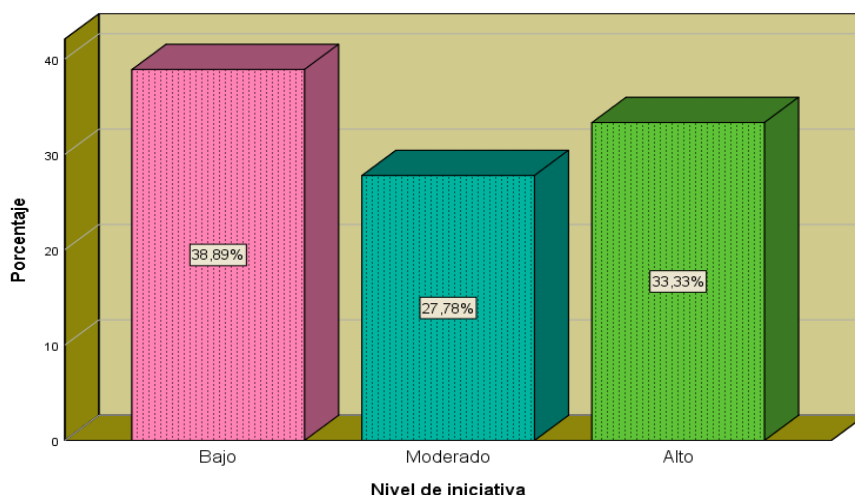
- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 11.7$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 16.9$

Tabla 5.1. 19 Iniciativa de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	38.9
Moderado	10	27.8
Alto	12	33.3
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 12 *Iniciativa en las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión *iniciativa*, donde 14 enfermeras que corresponden al 38.9% de la muestra presenta un nivel bajo de *iniciativa*, mientras que 10 enfermeras encuestadas que corresponden al 27.8% de la muestra presentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 12 enfermeras que corresponden al 33.3% de la muestra de estudio lo presentan en un nivel alto.

e.- Trabajo en equipo

Tabla 5.1. 20 *Trabajo en equipo de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa*

	N	Media	Desv. Desviación
Trabajo en equipo	36	8,47	1,647
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

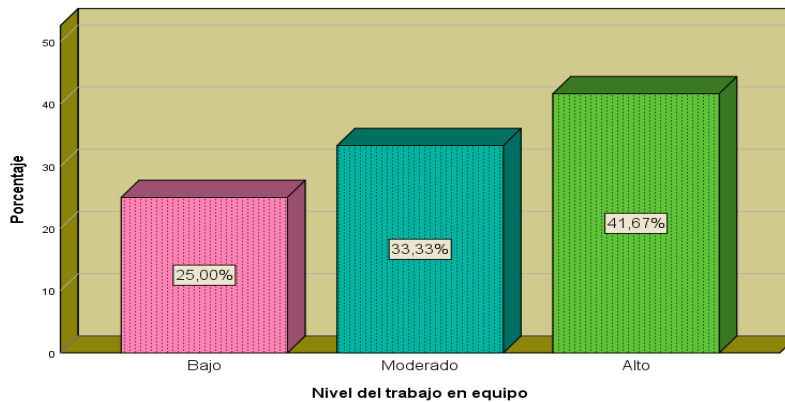
- $\text{Media}-0.75*\text{Desv. Estándar}= 7.2$
- $\text{Media}+0.75*\text{Desv. Estándar}= 9.7$

Tabla 5.1. 21 Trabajo en equipo de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	25.0
Moderado	12	33.3
Alto	15	41.7
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 13 Trabajo en equipo en las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión *trabajo en equipo*, donde 9 enfermeras que corresponden al 25% de la muestra presentan un nivel bajo de *trabajo en equipo*, mientras que 12 enfermeras encuestadas que corresponden al 33.3% de la muestra experimentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 15 enfermeras que corresponden al 41.7% de la muestra de estudio lo presenta en un nivel alto.

f.- Organización

Tabla 5.1. 22 Organización de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

	N	Media	Desv. Desviación
Organización	36	11,56	2,478
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

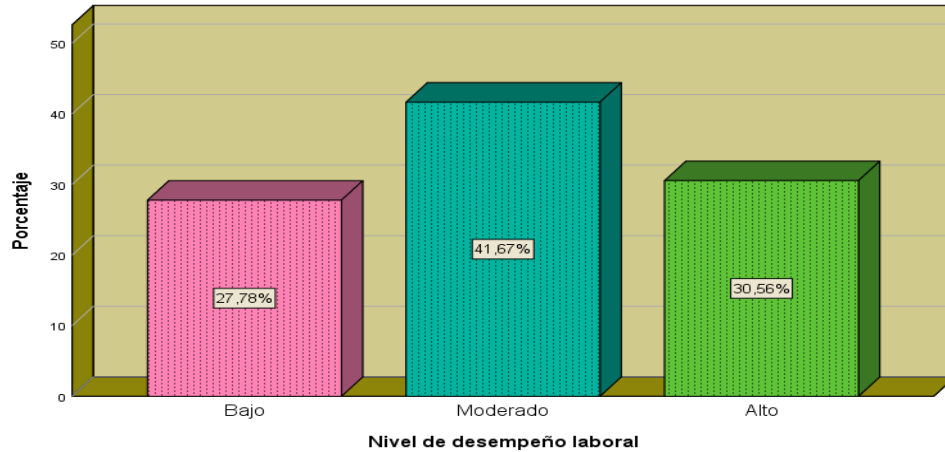
- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 9.7$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 13.4$

Tabla 5.1. 23 Organización de las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	33.3
Moderado	11	30.6
Alto	13	36.1
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 14 Organización en las enfermeras de emergencia del hospital Marino Molina Scippa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la dimensión *organización*, donde 12 enfermeras que corresponden al 33.3% de la muestra presentan un nivel bajo de *organización*, mientras que 11 enfermeras encuestadas que corresponden al 30.6% de la muestra experimentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 13 enfermeras que corresponden al 36.1% de la muestra de estudio lo presenta en un nivel alto.

5.1.3. Descripción de datos por variables

a.- Estrés laboral

Tabla 5.1. 24 Datos estadísticos del estrés laboral

	N	Media	Desv. Desviación
Estrés laboral	36	48,11	7,656
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

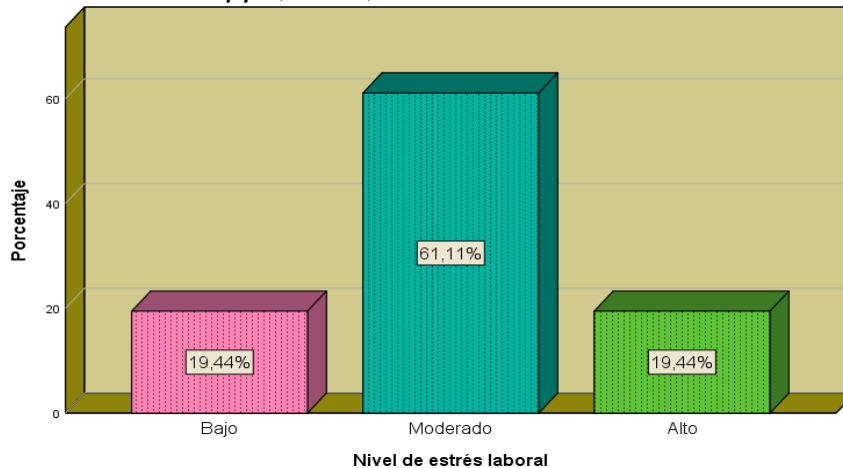
- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 42.37$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 53.9$

Tabla 5.1. 25 Estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	19.4
Moderado	22	61.1
Alto	7	19.4
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 15 Estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la variable estrés laboral, donde 7 enfermeras que corresponden al 19.4% de la muestra de análisis experimentan la presencia en un bajo nivel de *estrés laboral*, mientras que 22 enfermeras encuestadas que corresponden al 61.1% de la muestra experimentan la presencia

de estrés laboral en un nivel moderado, y 7 enfermeras que corresponden al 19.4% de la muestra de estudio lo presenta en un nivel alto.

b.- Desempeño laboral

Tabla 5.1. 26 Datos estadísticos del desempeño laboral

	N	Media	Desv. Desviación
Desempeño laboral	36	81,47	11,560
N válido (por lista)	36		

Fuente: Elaboración propia

Categorización mediante Stanones

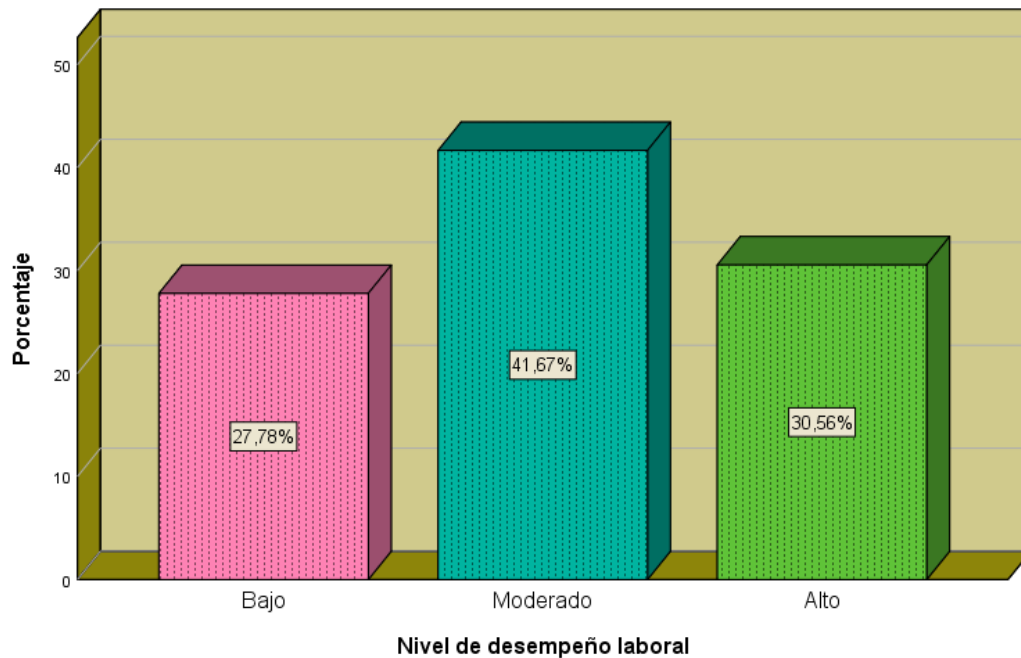
- $Media - 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 72.8$
- $Media + 0.75 * Desv. Est\acute{a}ndar = 90.1$

Tabla 5.1. 27 Desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	27.8
Moderado	15	41.7
Alto	11	30.6
Total	36	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1. 16 Desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se muestran los resultados para la variable desempeño laboral, donde 10 enfermeras que corresponden al 27.8% de la muestra de análisis experimentan la presencia en un bajo nivel de desempeño laboral, mientras que 15 enfermeras encuestadas que corresponden al 41.7% de la muestra experimentan la presencia de un nivel moderado de desempeño laboral, y 11 enfermeras que corresponden al 30.6% de la muestra de estudio lo presenta en un nivel alto.

5.2.2 Niveles de distribución de la tabla de contingencia entre las variables

Tabla 5.1. 28 Estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024

		DESEMPEÑO.LABORAL			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
ESTRÉS LABORAL						
Bajo	Recuento	0	5	2	7	
	%	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%	
Moderado	Recuento	6	7	9	22	
	%	27,3%	31,8%	40,9%	100,0%	
Alto	Recuento	4	3	0	7	
	%	57,1%	42,9%	0,0%	100,0%	
Total		Recuento	10	15	11	36
		%	27,8%	41,7%	30,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que las enfermeras con desempeño laboral bajo tienen un estrés laboral moderado 71,4%, mientras que las enfermeras con desempeño laboral moderado tienen un estrés laboral moderado en un 31,8% de los casos y estrés laboral alto en un 40,9% de los casos, y las enfermeras con desempeño laboral alto tienen un estrés laboral alto en la mayoría de los casos 57,1%.

5.2.3 Niveles de distribución de la tabla de contingencia entre las variables y dimensiones

Tabla 5.1. 29 Nivel de estrés laboral y sus dimensiones en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024

		ESTRÉS LABORAL						Total	
		Bajo		Moderado		Alto			
AGOTAMIENTO.EMOCIONAL	Bajo	6	75,0%	2	25,0%	0	0,0%	8	100,0%
	Moderado	1	5,0%	19	95,0%	0	0,0%	20	100,0%
	Alto	0	0,0%	1	12,5%	7	87,5%	8	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%
DESPERSONALIZACIÓN	Bajo	6	66,7%	3	33,3%	0	0,0%	9	100,0%
	Moderado	1	4,8%	18	85,7%	2	9,5%	21	100,0%
	Alto	0	0,0%	1	16,7%	5	83,3%	6	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%
REALIZACION.PERSONAL	Bajo	6	60,0%	4	40,0%	0	0,0%	10	100,0%
	Moderado	1	6,3%	15	93,8%	0	0,0%	16	100,0%
	Alto	0	0,0%	3	30,0%	7	70,0%	10	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%

Fuentes: Elaboración propia

Interpretación: Se observa el 61.1% de las enfermeras experimentan un estrés laboral moderado, mientras que un 19.4% tiene un estrés laboral bajo y otro 19.4% tiene un estrés laboral alto, según las dimensiones relacionadas con el estrés laboral,

Como el 75% de las enfermeras con un nivel bajo de agotamiento emocional experimentan un estrés laboral moderado, el 85.7% de las enfermeras con un nivel moderado de despersonalización tienen un estrés laboral moderado y el 93.8% de las enfermeras con un nivel moderado experimentan un estrés laboral moderado.

Tabla 5.1. 30 Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024.

		DESEMPEÑO.LABORAL							
		Bajo		Moderado		Alto		Total	
ORIENTACION.DE.RESULTADOS	Bajo	6	54,5%	5	45,5%	0	0,0%	11	100,0%
	Moderado	4	33,3%	6	50,0%	2	16,7%	12	100,0%
	Alto	0	0,0%	4	30,8%	9	69,2%	13	100,0%
	Total	10	27,8%	15	41,7%	11	30,6%	36	100,0%
CALIDAD	Bajo	4	36,4%	6	54,5%	1	9,1%	11	100,0%
	Moderado	6	33,3%	7	38,9%	5	27,8%	18	100,0%
	Alto	0	0,0%	2	28,6%	5	71,4%	7	100,0%
RELACION.INTERPERSONAL	Bajo	8	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	100,0%
	Moderado	2	16,7%	6	50,0%	4	33,3%	12	100,0%
	Alto	0	0,0%	9	56,3%	7	43,8%	16	100,0%
INICIATIVA	Bajo	9	64,3%	5	35,7%	0	0,0%	14	100,0%
	Moderado	1	10,0%	8	80,0%	1	10,0%	10	100,0%
	Alto	0	0,0%	2	16,7%	10	83,3%	12	100,0%
TRABAJO.EN. EQUIPO	Bajo	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%	9	100,0%
	Moderado	3	25,0%	7	58,3%	2	16,7%	12	100,0%
	Alto	0	0,0%	6	40,0%	9	60,0%	15	100,0%
ORGANIZACION	Bajo	9	75,0%	3	25,0%	0	0,0%	12	100,0%
	Moderado	1	9,1%	8	72,7%	2	18,2%	11	100,0%
	Alto	0	0,0%	4	30,8%	9	69,2%	13	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que las dimensiones relacionadas con el desempeño laboral, como la orientación a resultados con 50 %, la calidad con 54.5%, la iniciativa con 80%, el trabajo en equipo con 58.3% y la organización con 72.7% de las enfermeras tienen un nivel de desempeño laboral moderado, mientras que las dimensiones relación interpersonal el 100% y orientación de resultados con el 45.5% tienen un nivel de desempeño laboral bajo.

5.2.4 Tabla de contingencia entre el estrés y datos sociodemográficos

Tabla 5.1. 31 Nivel de estrés laboral y según los datos sociodemográficos de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024

		ESTRÉS LABORAL						Total	Total
		Bajo		Moderado		Alto			
Edad	25 a 35 años	3	33,3%	3	33,3%	3	33,3%	9	100,0%
	36 a 45 años	3	17,6%	12	70,6%	2	11,8%	17	100,0%
	46 a 55 años	0	0,0%	7	77,8%	2	22,2%	9	100,0%
	56 a 65 años	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%
Género	Femenino	6	18,8%	19	59,4%	7	21,9%	32	100,0%
	Masculino	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%	4	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%
Estado civil	Soltera(o)	5	23,8%	12	57,1%	4	19,0%	21	100,0%
	Casada(o)	2	14,3%	10	71,4%	2	14,3%	14	100,0%
	Viuda(o)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Divorciada(O)	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%
Tiempo laborando	De 1 a 5 años	5	33,3%	7	46,7%	3	20,0%	15	100,0%
	De 6 a 10 años	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
	De 11 a 15 años	1	9,1%	8	72,7%	2	18,2%	11	100,0%
	De 16 a 20 años	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
	Mas de 21 años	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%	6	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%
Tipo de contrato	Nombrada(o)	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
	728	1	5,6%	14	77,8%	3	16,7%	18	100,0%
	CAS	3	25,0%	7	58,3%	2	16,7%	12	100,0%
	Terceros	1	33,3%	0	0,0%	2	66,7%	3	100,0%
	Total	7	19,4%	22	61,1%	7	19,4%	36	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que el 33.3% de los profesionales de enfermería entre 25 y 35 años, predominando las mujeres con el 59.4%, solteras (57.1%), trabajando entre 1 y 5 años el 46.7% y nombradas (67%), experimentan un estrés moderado.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5.1. 32 Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,109	36	,200*	,966	36	,317
Agotamiento Laboral	,096	36	,200*	,964	36	,291
Despersonalización	,155	36	,028	,939	36	,047
Realización personal	,174	36	,007	,962	36	,256
Desempeño laboral	,125	36	,173	,925	36	,018
Orientación de resultados	,154	36	,030	,913	36	,008
Calidad laboral	,190	36	,002	,898	36	,003
Relaciones interpersonales	,250	36	,000	,751	36	,000
Iniciativa	,166	36	,014	,920	36	,012
Trabajo en equipo	,240	36	,000	,816	36	,000
Organización	,182	36	,004	,917	36	,010

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Este trabajo de investigación extrae una muestra de 36 enfermeras, donde se utilizó la prueba de Shapiro Wilk para el análisis de la normalidad. Se observa que el resultado obtenido del p valor en las variables y algunas dimensiones fue menor a 0,05; por lo tanto, la distribución del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia no son distribuciones normales, por lo que, para la correlación de las variables se utilizara pruebas no paramétricas como la prueba de Rho Spearman.

5.2.2 Coeficiente de correlación de Rho Spearman

Tabla 5.1. 33 Tabla de coeficiente de relación de Spearman entre estrés laboral y las dimensiones de la variable independiente

		Estrés laboral	Orientación de resultados	Calidad laboral	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Trabajo en equipo	Organización
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-,485**	-0.110	-,412*	-,456**	-,534**	-,453**
	Estrés laboral Sig. (bilateral)		0.003	0.523	0.013	0.005	0.001	0.006
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se identifica que la mayor correlación se observa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo con -0.534, siguiendo la dimensión orientación de resultados con -0.485, continuando la dimensión iniciativa con -0.456, luego la dimensión organización con -0.453, relaciones-interpersonales -0.412, y último es la dimensión calidad laboral con -0.110.

5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la Hipótesis.

5.3.1 Regresión logística binaria

Considerando la variable estrés laboral dicotómica en base a un corte de mediana de 48.1, se obtuvo dos categorías: estrés bajo (puntuaciones por debajo de la mediana) y estrés alto (puntuaciones por encima de la mediana). Se obtuvo la siguiente tabla de regresión binaria según trabajo en equipo, orientación de resultados, iniciativa, organización, relaciones interpersonales y calidad laboral.

Tabla 5.1. 34 Regresión logística entre las dimensiones del desempeño laboral y la variable estrés laboral

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
ORIENTACION DE RESULTADOS	-1.669	0.843	3.922	1	0.048	0.189	0.036	0.983
CALIDAD	1.362	0.768	3.148	1	0.076	3.903	0.867	17.570
RELACION INTERPERSONAL	-0.032	0.937	0.001	1	0.973	0.968	0.154	6.080
INICIATIVA	-0.579	0.799	0.526	1	0.468	0.560	0.117	2.681
TRABAJO EN EQUIPO	-0.240	0.883	0.074	1	0.786	0.787	0.139	4.445
ORGANIZACIÓN	-0.512	0.953	0.288	1	0.591	0.600	0.093	3.881
Constante	3.286	1.811	3.292	1	0.070	26.748		

a. Variables especificadas en el paso 1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS, CALIDAD, RELACION.INTERPERSONAL, INICIATIVA, TRABAJO.EN. EQUIPO, ORGANIZACIÓN.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: No se obtiene $OR=Exp(B)$ mayor que 1 para todas las dimensiones, excepto para la calidad. Esto significa que algunas dimensiones pueden representar un riesgo para el estrés laboral, como la orientación de resultados negativa, mientras que otras, como la calidad, pueden ser beneficiosas para el estrés profesional. Asimismo, se tomó en cuenta los demás factores (sexo, edad, estado civil, tipo de contrato, tiempo laborando) obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 5.1. 35 Regresión logística considerando los demás factores.

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
Edad	-0.328	0.726	0.203	1	0.652	0.721	0.174	2.992
Género	-0.425	1.118	0.144	1	0.704	0.654	0.073	5.854
Estado civil	0.233	0.652	0.127	1	0.721	1.262	0.351	4.534
Tiempo laborando	0.528	0.445	1.410	1	0.235	1.696	0.709	4.056
Tipo de contrato	0.809	0.696	1.348	1	0.246	2.245	0.573	8.791
Constante	-2.816	2.777	1.028	1	0.311	0.060		

a. Variables especificadas en el paso 1: Edad, Género, Estado civil, Tiempo laborando, Tipo de contrato.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El OR es mayor que 1 en Estado civil, tiempo laborando y tipo de contrato, pero no son significativos dado que el intervalo de confianza de OR contiene el valor 1, es decir, que puede haber empate o no existencia de riesgo.

5.3.2 Regresión logística lineal múltiple

Tabla 5.1. 36 Coeficiente de determinación (R-cuadrado) entre la variable desempeño laboral y la variable estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,350 ^a	0.123	0.097	0.736

a. Predictores: (Constante), ESTRÉS LABORAL

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO.LABORAL

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según el coeficiente de correlación múltiple (R), la relación entre ambas variables es moderada, con un valor de 0.350. Según el coeficiente de determinación (R-cuadrado), la variable estrés laboral explica el 12.3% de la variabilidad en la variable desempeño laboral.

Tabla 5.1. 37 Análisis de varianza entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	2,571	1	2,571	4,751	,036 ^b
	Residuo	18,401	34	,541		
	Total	20,972	35			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO.LABORAL

b. Predictores: (Constante), ESTRÉS LABORAL

Interpretación: El valor del ANOVA fue de significancia = 0.036, que es menor que el nivel de significancia crítico de 0.05, por lo que se concluye que el modelo de regresión es significativo, es decir, que la variable independiente explica significativamente la variabilidad en la variable dependiente.

Tabla 5.1. 38 Coeficiente del modelo de regresión lineal

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	2,885	,412	7,004	,000
	ESTRÉS LABORAL	-,429	,197	-,350	,036

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los parámetros del modelo son: constante=2,885; pendiente = -0,429 (No es nula). El modelo de regresión es:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x$$

$$y = 2,885 + (-0,429x)$$

La variable estrés laboral influye significativamente en el desempeño laboral porque la T student es -2,180 y su significancia es 0,036. Esto indica que cada unidad de aumento en la variable estrés laboral se asocia con un decremento de -0,429

unidades en el desempeño laboral, y este efecto es significativo a un nivel de confianza del 95%.

5.3.3 Logística multinomial

Se realizó la regresión multinomial considerando la variable dependiente desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia con las siguientes categorías: Bajo, medio y alto, categorizado por Stanones y los predictores: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 5.1. 39 Pseudo R cuadrado de las dimensiones del estrés y el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,604
Nagelkerke	,682
McFadden	,428

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El valor de Nagelkerke de 0.682 indica que el modelo de regresión logística explica aproximadamente el 68,2% de la variabilidad en la variable desempeño laboral a través de las dimensiones de la variable estrés laboral incluidas en el modelo. En términos simples, esto sugiere que una proporción significativa del 68,2% de la variabilidad en la variable desempeño laboral puede ser atribuida a las dimensiones de la variable estrés laboral predictoras utilizadas en el análisis de regresión logística.

Tabla 5.1. 40 Tabla de la razón de verosimilitud de las dimensiones del estrés laboral y desempeño laboral

Pruebas de la razón de verosimilitud				
Efecto	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	14,572 ^a	,000	0	.
AGOTAMIENTO.EMOCIONAL	28,265	13,693	4	,008
DESPERSONALIZACIÓN	25,050	10,478	4	,033
REALIZACION.PERSONAL	21,460	6,889	4	,142

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de la log-verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Al comparar los valores de significancia de cada dimensión, se observa que la intersección ($p = 0.000$), agotamiento emocional ($p = 0.008$) y despersonalización ($p = 0.033$) son estadísticamente significativos en el modelo a un nivel de confianza del 95%. En contraste, la dimensión realización personal ($p = 0.142$) no resultó ser estadísticamente significativa, ya que su valor de p es superior al nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

6.1.1 Contrastación de hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.

Paso 1: Planteamiento de Hipótesis

- **Hipótesis nula:** No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.
- **Hipótesis alternativa:** Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.

Paso 2: Criterio de decisión

- Nivel de significancia del 0.05
- Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa

Paso 3: Prueba estadística utilizada

- Estadístico de Spearman dado que las variables no tienen distribución estadística normal o tipo campana de Gauss.

- El estrés laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0,966 tiene p valor de 0,317 y es menor que 0.05
- El desempeño laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0.925 tiene p valor de 0.018 y es menor a 0.05.

Paso 4: Procesamiento de datos

		Estrés Laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	,001
		N	36
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	-,526**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	36

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

Interpretación: El p valor calculado es de 0.001, lo que indica que la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral es significativa a un nivel de confianza del 99%. El coeficiente de correlación de Spearman es -0.526, lo que indica una correlación moderada y negativa, por lo tanto, demuestra que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Paso 5: Decisión

- Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 6: Conclusión

- Si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.

6.1.2 Contrastación de hipótesis específicas

6.1.2.1 Hipótesis específica 1: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

- **Hipótesis nula:** No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024
- **Hipótesis alternativa:** Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.

Paso 2: Criterio de decisión

- Nivel de significancia del 0.05
- Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa

Paso 3: Prueba estadística utilizada

- Estadístico de Spearman dado que las variables no tienen distribución estadística normal o tipo campana de Gauss.
- El estrés laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0,966 tiene p valor de 0,317 y es menor que 0.05
- La dimensión orientación de resultados su estadística de Shapiro-Wilk es de 0.913 tiene p valor de 0.008 y es menor a 0.05.

Paso 4: Procesamiento de datos

		Estrés laboral	Orientación de resultados
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,485**
		N	,003
Orientación de resultados	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	36
		Sig. (bilateral)	-,485**
		N	,003
Rho de Spearman	Orientación de resultados	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,485**
		N	,003

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El p valor calculado es de 0.003 siendo menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99%. El coeficiente Rho Spearman es de -0,485, lo que indica una correlación negativa moderada, por lo tanto, demuestra que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la orientación de resultados del profesional de enfermería.

Paso 5: Decisión

- Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 6: Conclusión

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.

6.1.2.2 Hipótesis específica 2:

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

- **Hipótesis nula:** No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.
- **Hipótesis alternativa:** Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 2: Criterio de decisión

- Nivel de significancia del 0.05.
- Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 3: Prueba estadística utilizada

- Estadístico de Spearman dado que las variables no tienen distribución estadística normal o tipo campana de Gauss.
- El estrés laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0,966 tiene p valor de 0,317 y es menor que 0.05
- La dimensión calidad laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0.898 tiene p valor de 0.003 y es menor a 0.05.

Paso 4: Procesamiento de datos

			Estrés laboral	Calidad_ laboral
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,110
		Sig. (bilateral)	.	,523
		N	36	36
	Calidad Laboral	Coeficiente de correlación	-,110	1,000
		Sig. (bilateral)	,523	.
		N	36	36

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El p-valor calculado es de 0.523 siendo mayor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99%. El coeficiente Rho Spearman es de -0,110 lo que indica una correlación negativa débil, por lo tanto, al

observar que el p valor es mayor que la significancia planteada, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa.

Paso 5: Decisión

- Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Paso 6: Conclusión

- No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

6.1.2.3 Hipótesis específica 3:

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Hipótesis alternativa: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 2: Criterio de decisión

- Nivel de significancia del 0.05.
- Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 3: Prueba estadística utilizada

- Estadístico de Spearman dado que las variables no tienen distribución estadística normal o tipo campana de Gauss.
- El estrés laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0,966 tiene p valor de 0,317 y es menor que 0.05
- La dimensión relaciones interpersonales su estadística de Shapiro-Wilk es de 0.751 tiene p valor de 0.000 y es menor a 0.05.

Paso 4: Procesamiento de datos

			Estrés laboral	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,412*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	36	36
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	-,412*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Interpretación: El p valor calculado es de 0.013 siendo menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,05$), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. El coeficiente Rho Spearman es de -0,412, lo que indica una correlación negativa moderada, por lo tanto, demuestra que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuyen las relaciones interpersonales del profesional de enfermería.

Paso 5: Decisión

- Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 6: Conclusión

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

6.1.2.4 Hipótesis específica 4:

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Hipótesis alternativa: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 2: Criterio de decisión

- Nivel de significancia del 0.05
- Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa

Paso 3: Prueba estadística utilizada

- Estadístico de Spearman dado que las variables no tienen distribución estadística normal o tipo campana de Gauss.
- El estrés laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0,966 tiene p valor de 0,317 y es menor que 0.05
- La dimensión iniciativa su estadística de Shapiro-Wilk es de 0.920 tiene p valor de 0.012 y es menor a 0.05.

Paso 4: Procesamiento de datos

		Estrés Laboral	Iniciativa
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,005
		N	36
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	-,456**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	36

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El p-valor calculado es de 0.005 siendo menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99%. El coeficiente Rho Spearman es de -0.456 lo que indica una correlación negativa moderada, por lo tanto, demuestra que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la iniciativa del profesional de enfermería.

Paso 5: Decisión

- Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 6: Conclusión

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

6.1.2.5 Hipótesis específica 5:

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Hipótesis alternativa: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 2: Criterio de decisión

- Nivel de significancia del 0.05
- Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa

Paso 3: Prueba estadística utilizada

- Estadístico de Spearman dado que las variables no tienen distribución estadística normal o tipo campana de Gauss.

- El estrés laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0,966 tiene p valor de 0,317 y es menor que 0.05
- La dimensión trabajo en equipo su estadística de Shapiro-Wilk es de 0.816 tiene p valor de 0.000 y es menor a 0.05.

Paso 4: Procesamiento de datos

			Estrés laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,534**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	36	36
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	-,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El p-valor calculado es de 0.001 siendo menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99%. El coeficiente Rho Spearman es de -0.534 lo que indica una correlación negativa moderada, por lo tanto, demuestra que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye el trabajo en equipo del profesional de enfermería.

Paso 5: Decisión

- Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 6: Conclusión

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

6.1.2.6 Hipótesis específica 6:

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 1: Planteamiento de hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Hipótesis alternativa: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

Paso 2: Criterio de decisión

- Nivel de significancia del 0.05
- Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa

Paso 3: Prueba estadística utilizada

- Estadístico de Spearman dado que las variables no tienen distribución estadística normal o tipo campana de Gauss.

- El estrés laboral su estadística de Shapiro-Wilk es de 0,966 tiene p valor de 0,317 y es menor que 0.05
- La dimensión organización su estadística de Shapiro-Wilk es de 0.917 tiene p valor de 0.010 y es menor a 0.05.

Paso 4: Procesamiento de datos

		Estrés laboral	Organización
Rho de Spearman	Estrés Laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,453**
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	36	36
Organización	Coeficiente de correlación	-,453**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El p-valor calculado es de 0.006 siendo menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99%. El coeficiente Rho Spearman es de -0.453 lo que indica una correlación negativa moderada, por lo tanto, demuestra que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la organización del profesional de enfermería.

Paso 5: Decisión

- Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 6: Conclusión

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

El objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024, se descubrió que existe una correlación significativa entre ambas variables. Esto se evidencia mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= -0.526, que señala que esta relación es negativa. Además, se evidencia $p= 0.001$, que es menor a la significancia planteado ($p>0.05$), concluyendo que existe una correlación entre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia. Estos resultados concuerdan con los resultados de Machaguay y Vera (22) quienes, indicaron una correlación negativa moderada, registrando un Rho= -0.430 con una significancia de $p= 0.018$, encontrando una correlación inversa entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería. Sin embargo, estos resultados contradicen los hallazgos de Chuchuca (17), y Ancalle (19), quienes obtuvieron una correlación de Spearman de -0.124 con una significancia estadística de p valor de 0.416, siendo mayor a 0.05, indicando una correlación negativa débil, evidenciando que no existe correlación entre el estrés y desempeño laboral. Además, al analizar la V. Independiente, estrés laboral, el 19.4% de las enfermeras demostraron un bajo nivel de estrés, mientras que el 61.1% moderado, y el 19.4%

alto, mientras que, respecto a la V. Dependiendo del desempeño laboral, se obtuvo que el 27.8% presentaron un bajo desempeño laboral, mientras que 41.7% un nivel moderado, y el 30.6% un nivel alto. En resumen, estos resultados son similares a los datos identificados en el estudio de Chuchuca y Mora (17) donde el 95.37% del personal de enfermería poseen un alto desempeño laboral, así mismo el 38% presentó un nivel bajo de estrés.

En cuanto al primer objetivo específico, evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024, se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman era de -0.485, lo que denota una relación inversa entre las variables, y un p valor de 0.008 que es menor a la significancia planteada ($p > 0.05$), indicando que si existe una relación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados, tras la evaluación de los datos se muestran que el 30.6% (11) de enfermeras que corresponden a la muestra, experimentan la presencia un nivel bajo orientación de resultados, mientras que el 33.3% (12) de la muestra experimentan la presencia de este factor a un nivel moderado, y 36,1% (16) de enfermeras de estudio lo experimentan en un nivel alto. Estas estadísticas se asemejan a los resultados de Santa cruz (23) que, según su descubrimiento el 23% de las enfermeras presentaron un nivel alto de estrés, mientras que el 22% presentaron un nivel bajo de desempeño laboral, confirmando con el estudio que el estrés influye en la orientación de resultados del personal de enfermería. En cuanto al segundo objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral

y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, se evidenció una correlación negativa débil ($p=0.523 >0.05$), por lo que se obtuvo que no hay correlación entre la calidad y el estrés laboral, lo que concuerda con un estudio en México (2022) por Salinas. D (15); quien se propuso identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad, no encontró ninguna correlación significativa entre ambos factores en el personal de enfermería. Por lo tanto, se deduce que el estrés tiene poco impacto en la calidad laboral de las enfermeras e inversamente.

En cuanto al tercer objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, se obtuvo un coeficiente de spearman de -0.412 con significancia de 0.013, indicando que a medida que aumenta el estrés laboral, las relaciones interpersonales del profesional de enfermería tienden a disminuir. Además se observó que el 22.2% mostraron un nivel bajo, mientras que 33.3% un nivel moderado y el 44.4% un alto nivel en cuanto al desempeño laboral según relaciones interpersonales, datos que se asemejan con el estudio de Vásquez (18) quienes obtuvieron que el 16.2% de las enfermeras presentaron bajo nivel en sus relaciones interpersonales, como también el 75,7% moderado y solo el 8.1% presentó un nivel alto, detallando que a medida que la dimensión relaciones interpersonales disminuye, el estrés laboral tiende a aumentar.

Respecto al cuarto objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, se registró un coeficiente de correlación de Spearman de $= -0.456$, con su p valor de $= 0.005 > 0.05$; lo que indica una correlación moderada negativa, demuestra que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la iniciativa del profesional de enfermería. Asimismo, se observa que el 38.9% de las enfermeras muestra un nivel bajo de iniciativa, mientras que el 27.8% presentó un nivel moderado, y el 33.3% un nivel alto. Esto evidencia que la falta de iniciativa por parte del personal de enfermería tiende a disminuir su desempeño laboral y, consecuentemente, aumentar el nivel de estrés. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Navas y Jiménez (14) quienes obtuvieron que el 36% de su población reportó estrés generado por la sobrecarga laboral, lo que resultó en que el 84% de las enfermeras sufriera constantemente de estrés.

En cuanto al quinto objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, se registró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $= -0.534$ que señala que esta relación es negativa y se evidencia p-valor 0.001, que resulta ser menor al nivel de significancia planteado ($p > 0.05$), esto indica que existe correlación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo, asimismo se obtuvo que el 25% de las enfermeras presentaron un nivel bajo de trabajo en equipo, mientras que el 33.3% presentó un nivel moderado, y el 41.7% de la muestra de estudio evidenció un nivel alto. Estos

resultados están en línea con los hallazgos de Morales (21) quien en su estudio evidencio el 36,7% presentó un nivel bajo de trabajo en equipo bajo, el 36,7% un nivel medio y el 26.6% un nivel alto, por otro lado, al analizar el coeficiente de correlación obtuvo un p valor= 0.00 > 0.05, y $r = - 0.529$, evidenciando una relación negativa moderada, demostrando que a medida que aumenta el trabajo en equipo del profesional de enfermería, disminuye el estrés laboral. Por último en el de sexto objetivo específico evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, de esta investigación, se observó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman=-0.453 que señala que esta relación es negativa y se evidencia un p-valor 0.006, que es menor al nivel de significancia planteado ($p > 0.05$), esto indica que existe correlación entre el estrés laboral y organización del personal de enfermería. Asimismo, se obtuvo que el 33.3% de la muestra presentan un nivel bajo de organización, mientras que el 30.6% moderado, y tan solo el 36.1% un nivel alto. Estos resultados son consistentes a los hallazgos en el estudio de Vásquez y Gonzales (18) quienes afirman que el 70% de las enfermeras manifestaron sentir estrés debido al insuficiente espacio que les impedía realizar sus actividades, lo que resulta en una disminución del desempeño en su labor lo que contribuía a generar grandes porcentajes de estrés laboral.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe)

Los autores asumieron la responsabilidad de que la información consignada en el estudio de investigación era confiable, asimismo se obtuvo la autorización y consentimiento informado de cada profesional entrevistado, con un estricto respeto a la privacidad de la información proporcionada, y de igual forma tratándolos siempre con cortesía y respeto. También, se contó con la autorización del director y la jefatura de enfermería, respetando la normativa de la institución, para la recolección de datos.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024, según el estadístico Rho de Spearman con un p valor= 0.001 que es > 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.526 que es negativa moderada, demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024, según el estadístico Rho de Spearman con un p valor= 0.008 que es > 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.485 que es negativa moderada, demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la orientación de resultados del profesional de enfermería.
- No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, según el estadístico Rho de Spearman con un p-valor= 0.110 que es > 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.523 que es negativa débil, al observar que el p valor es mayor que la significancia planteada, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa.

- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, según el estadístico Rho de Spearman con un p valor= 0.013 que es > 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.412 que es negativa moderada, demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye las relaciones interpersonales del profesional de enfermería.
- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, según el estadístico Rho de Spearman con un p valor= 0.005 que es > 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.456 que es negativa moderada, demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la iniciativa del profesional de enfermería.
- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024, según el estadístico Rho de Spearman con un p valor= 0.001 que es > 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.534 que es negativa moderada, demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye el trabajo en equipo del profesional de enfermería.
- Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital

Marino Molina Scippa, Lima-2024, según el estadístico Rho de Spearman con un p valor= 0.006 que es > 0.05 y un coeficiente de correlación de -0.453 que es negativa moderada, demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la organización del profesional de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar programas de capacitación y talleres que enseñen técnicas efectivas con respecto al manejo del estrés laboral en situaciones críticas.
- ✓ Implementar un sistema de apoyo psicológico y emocional para los profesionales de enfermería.
- ✓ Fomentar un entorno de trabajo que facilite la comunicación y el apoyo entre colegas promoviendo así el apoyo mutuo entre el personal del servicio de emergencia.
- ✓ Implementar un programa de capacitación continua dirigido a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, enfocado en el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y empatía, con el objetivo de mejorar la calidad de atención brindada a los pacientes y sus familiares en situaciones críticas.
- ✓ Implementar protocolos eficaces para la atención en situaciones de emergencia. Esto incluye la organización de roles y responsabilidades, lo que puede ayudar a reducir la incertidumbre y el estrés en los equipos de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST). Tema 13. Estrés laboral [Internet]. España: INSST; 2022 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
2. Cortés Hernández P, Bedolla Cortes M, Pecina Rivas EM. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Dialnet [Internet]. 2020 [citado 18 de junio del 2024];2(7):8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
3. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. Ginebra: OIT; 2016 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova educación [Internet].2020 [Citado el 18 de junio de 2024]; 2(4): 543-554. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
4. Quintana Zavala MO. Nivel de estrés y desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado de Hermosillos, Sonora 2018. [Citado el 18 de junio del 2024]. Disponible en:

<https://investigadores.unison.mx/es/projects/nivel-de-estr%C3%A9s-y-desempe%C3%B1o-profesional-de-enfermeras-de-un-hospi>

5. Función Pública. El estrés laboral [Internet]. Colombia: Función Pública; 2024 [Citado el 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://goo.su/Ko2U9O>
6. Yang PH, et al. Encuesta sobre estrés laboral percibido y sus factores influyentes entre el personal hospitalario durante la pandemia de Covid-19 en Taiwán. Medical Sciences. [Internet]. 2020 [Citado el 18 de junio del 2024]; 36(11): 944-952. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/kjm2.12294>
7. Molina-Chailán PM, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Med.segur.trab. [Internet]. 2019 [Citado el 18 de junio del 2024]; 65(256): 177-185. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
8. Pierre P. Estudio revela el gran estrés laboral de los latinoamericanos. Diario Libre [Internet]. 2023 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.diariolibre.com/revista/buena-vida/2023/06/01/estudio-revela-estres-laboral-en-los-latinoamericanos/2331905>

9. Mejía CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 18 de junio del 2024]; 28(3):204-211. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S3020-11602019000300004&lng=es&nrm=iso
10. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental [Internet]. Lima: Ministerio de Salud; 2020 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
11. Medina Alberco MM. Factores relacionados al estrés en enfermeras de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho [Tesis para optar el título de especialidad en emergencia y enfermedades]. Lima: Universidad Mayor de San Marcos; 2018 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7839>
12. Hospital Marino Molina cumple 22 años al servicio de asegurados de zona norte de Lima. Panamericana [Internet]. 2022 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://panamericana.pe/salud/350483-hospital-marino-molina-cumple-22-anos-servicio-asegurados-zona-norte-lima>
13. Jiménez Hurtado W, Navas Fonseca L. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. Inspilip.

- [Internet]. 2023 [citado 18 de junio del 2024]; 7(especial):26-35. Disponible en: <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/492>
14. Salinas Hernández D. Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla [Tesis para obtener el grado de maestra en enfermería]. Benemérita: Universidad Autónoma de Puebla; 2022 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/605917f8-84f9-4b97-9371-d5577ad39d6c>
15. Kurandawad, H. Un estudio para evaluar el nivel de estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral entre las enfermeras del personal que trabajan en hospitales seleccionados, Hubli, con el fin de desarrollar un folleto informativo. Revista internacional de investigación médica pura. [Internet]. 2022 [citado 18 de junio del 2024]; 7(4): 3pp. Disponible en: https://www.ijopmr.org/Uploaded/issues_pdf/2022/April/April_2022_1648628871_7300594.pdf
16. Chuchuca Sánchez JM, Mora Ochoa AL. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara [Tesis de internet]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca; 2020 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19734>
17. Vásquez Mendoza S, Gonzáles Márquez YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más vida. Rev. Ciencias Salud [Internet]. 2022 [citado 18 de junio del 2024]; 2(2):51-59. Disponible en:

<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>

18. Ancalle Vásquez M, Pariona Fernandez EC, Simeon García AE. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrion. [Internet]. Perú: Universidad nacional del callao; 2023 [citado 18 de junio del 2024]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8511>
19. Reyes Chilca GC. Estrés laboral y desempeño en los profesionales sanitarios, centro de salud Huarupampa [Internet]. Huaraz: Universidad nacional de Santiago Antúnez de Mayolo; 2022 [citado 18 de junio del 2024]; Disponible en: <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5807>
20. Morales Ríos DY. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del hospital Nacional dos de Mayo. [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 18 de junio del 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
21. Machaguay Castellón JP, Vera Balbín G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced. [Internet]. Perú: Universidad nacional del Callo; 2020 [citado 18 de junio del 2024]; Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
22. Santa Cruz Fernandez V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao, 2020. [Internet]. Perú: Universidad Privada del Norte; 2020 [citado 18 de junio del 2024]; Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30476>

23. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. [Internet]. 2010 [citado 18 de junio del 2024]; 19(4):278-282. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
24. Díaz de Flores L, et al. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. [Internet]. 2002 [citado 18 de junio del 2024]; 2(1):19-23. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004
25. Castillo Vega SE. Modelo de adaptación de sor Callista Roy. SlideShare [Internet]. 2014 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en:
<https://es.slideshare.net/scastillovega/modelo-de-adaptacin-de-sor-callista-roy>
26. Ramírez P, Müggenburg C. Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. Enferm. univ [revista en Internet]. 2015 [citado 18 junio del 2024]; 12(3): 134-143. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000300134
27. Teoría de las Relaciones Interpersonales de Peplau. Mefics. [Internet]. 2021 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en:
<https://mefics.org/es/teor%C3%ADa-de-las-relaciones-interpersonales-de-peplau/>

28. Hildegard E. Peplau. [Internet]. 2015 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en: <https://www.congresohistoriaenfermeria2015.com/peplau.html>
29. Organización mundial de la salud. Estrés [Internet]. 2023 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://goo.su/N8w0q>
30. Bardales Rengifo GC. Dimensiones del estrés laboral en el personal de una Institución Estatal. [Internet] Perú: Universidad científica del Perú; 2023 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2416>
31. Selye H. Estrés. Offarm [revista en Internet]. 2005 [citado 18 junio del 2024]; 24(8): 96-104. Disponible en: <https://goo.su/ChmB>
32. Diferencias entre el eustrés y el distrés. [Internet]. 2023 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en: <https://www.metacontratas.com/diferencias-entre-el-eustres-y-el-distres/>
33. Barreto Osma DA, Salazar Blanco HA. Agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Univ. Salud [revista en Internet]. 2021 [citado 18 junio del 2024]; 23(1): 30-9. Disponible en: <https://goo.su/tWMzias>
34. Cruzado L, Núñez M, Rojas G. Despersonalización: más que síntomas un síndrome. Revista de Neuro-Psiquiatría [Internet]. 2013 [citado 18 junio del 2024]; 76(2): 120-125. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>
35. Trastorno de despersonalización-desrealización. [Internet]. 2024 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en: <https://goo.su/zXbdhrY>

36. Realización personal: la satisfacción de hacer lo que te apasiona. [Internet]. 2021 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en: <https://hotmart.com/es/blog/realizacion-personal>
37. Cuevas Diaz E. La importancia de la realización personal en la motivación del personal en las empresas. [Internet]. 2024 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en: <https://n9.cl/jpkyl>
38. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Rev. Ciencias Sociales [Internet]. 2010 [Citado 18 de junio del 2024];16(3):493-505. Disponible en: <https://goo.su/UyNKUW>
39. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. Question [Internet]. 2024 [Citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
40. Sánchez VH. Orientación a resultados: cómo logra el éxito profesional a largo plazo. Formación Smart [Internet]. 2024 [Citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.formacionsmart.com/orientacion-resultados-profesional/>
41. Significados. Calidad: qué es, concepto y definición. [Internet]. 2024 [Citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.significados.com/calidad/#:~:text=La%20calidad%20se%20refiere%20a,Calidad%20es%20un%20concepto%20subjetivo>

42. Parietti A. Calidad total asistencial y costos en salud. [Internet]. 2024 [Citado 18 de junio del 2024]. Disponible en:
[https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/2/13/362/c.php#:~: text=La%20Calidad%20Total%20es%20la,proceso%20realizado%20por%20el%20proveedor](https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/2/13/362/c.php#:~:text=La%20Calidad%20Total%20es%20la,proceso%20realizado%20por%20el%20proveedor)
43. La calidad en salud y la satisfacción del paciente. Unir [Internet]. 2022 [Citado 18 de junio del 2024]. Disponible en:
[https://mexico.unir.net/noticias/salud/calidad-salud/#:~: text=La%20calidad%20en%20salud%20se,da%20la%20m%C3%A1xima%20calidad%20posible](https://mexico.unir.net/noticias/salud/calidad-salud/#:~:text=La%20calidad%20en%20salud%20se,da%20la%20m%C3%A1xima%20calidad%20posible)
44. Hanco Gomez MS, Carpio Maraza A, Laura Castillo ZJ, Mamani EF. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Revista de investigación en comunicación y desarrollo [Internet]. 2021 [citado 18 junio del 2024]; 12(3): 186-194. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186
45. Castro S. Relaciones interpersonales mejor o peor, pero relacionemos. IEPP [Internet]. 2023 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en:
<https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/#Definicion de relaciones interpersonales>
46. Las relaciones interpersonales y su importancia en el trabajo. Randstad [Internet]. 2023 [citado 18 junio del 2024]. Disponible en:

<https://www.randstad.es/contenidos360/orientacion-laboral/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>

47. Gonzáles García WDJ, Vilchez Pirela R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. PG [Internet] 2023 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en:

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/15976>

48. Fundación Adecco. La iniciativa, competencia clave para el trabajo. [Internet] 2020 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en:

<https://fundacionadecco.org/blog/la-iniciativa-competencia-clave-para-el-empleo-como-desarrollarla/>

49. ¿Qué es el trabajo en equipo y cuáles son las claves para mejorarlo?. Personio. [Internet]. 2020 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en:

<https://www.personio.es/glosario/trabajo-en-equipo/>

50. Importancia del trabajo en equipo. Sence [Internet]. 2020 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://lc.cx/tNntir>

51. Valle A, Muñoz C. En qué consiste la habilidad de la organización personal. Academia del orden [Internet]. 2022 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://lc.cx/q194wx>

52. Olivares Valenzuela MA. Estrés. [Internet] España: Topdoctors; 2024 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres>

53. ¿Qué son las relaciones interpersonales según Kurt Lewin?. Web corporativa [Internet] 2023 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://lc.cx/b8jQtF>
54. Moy Chavez OL. Teoría del desempeño laboral: Fundamentación conceptual. [Internet] Perú: Universidad Nacional Hemilio Valdizan; 2015 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://lc.cx/JaIGkQ>
55. Definiciones de enfermería. Consejo internacional de enfermeros. [Internet] 1987 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/recursos/definiciones-de-enfermeria>
56. Menéndez Martínez N. Agotamiento emocional: ¿Qué es y cómo evitarlo?. Médico [Internet] 2024 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://medicoplus.com/psicologia/agotamiento-emocional>
57. Definición organización personal. [Internet]. 2024 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://hello.gethitch.ai/blog/organizacion-personal/>
58. Concepto de Urgencia Y Emergencia Según la OMS. Significado y Definición. [Internet]. 2024 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://significadosweb.com/concepto-de-urgencia-y-emergencia-segun-la-oms-definicion-y-que-es/>

59. Pérez Porto J. Profesional: Qué es, definición y concepto. [Internet]. 2022 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://definicion.de/profesional/>
60. Stewart L. Investigación Básica vs aplicada. Atlas. Ti. [Internet]. 2022 [Citado el 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-basica-vs-aplicada>
61. Rodríguez-Jiménez A, Pérez-Jacinto AO. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN [Internet]. 2017 [citado el 25 de mayo de 2023]; No. (82): 179–200. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-81602017000100179&lng=en&nrm=iso&tlng=es
62. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. [Internet]. 6ª ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014. [citado el 18 de junio del 2024]. Disponible: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/Sampieri6aEdicion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/Sampieri6aEdicion.pdf)
63. Universidad Internacional de Valencia. Los 4 grandes principios bioéticos [Internet]. [lugar desconocido]: Universidad Internacional de Valencia; 2024 [citado 18 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/los-4-grandes-principios-bioeticos>

Anexo 1: Matriz de consistencia
“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, LIMA-2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	•Estrés laboral.	Tipo de Investigación es: Cuantitativo correlacional	Población: La población de estudio está conformada por 40 profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima- 2024.	Técnicas: - Encuestas
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima - 2024?	•Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima - 2024.	•Existe relación entre estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima - 2024.	•Desempeño laboral.			
			Variable 1:	El Método de Investigación es: Hipotético deductivo	Muestra: Muestra conformada por 36 profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima- 2024.	Instrumentos: - Cuestionario “Estrés laboral” - Cuestionario “Desempeño laboral”
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	•Estrés laboral.			
•¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?	• Evaluar la relación entre estrés laboral y el desempeño laboral según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima,2024.	•Existe relación entre estrés laboral y el desempeño según orientación de resultados del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima – 2024.	Dimensiones: •Agotamiento emocional.	Diseño de la Investigación: No experimental Transversal		
•¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la calidad del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?	• Evaluar la relación entre estrés laboral y el desempeño laboral según la calidad del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Existe relación entre estrés laboral y el desempeño según la calidad laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Despersonalización.			
•¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?	• Evaluar la relación entre estrés laboral y el desempeño laboral según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Existe relación entre estrés laboral y el desempeño según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Realización personal.			
•¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la iniciativa del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?	• Evaluar la relación entre estrés laboral y el desempeño laboral según la iniciativa del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Existe relación entre estrés laboral y el desempeño según la iniciativa laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	Variable 2:			
•¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?	• Evaluar la relación entre estrés laboral y el desempeño laboral según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Existe relación entre estrés laboral y el desempeño según el trabajo en equipo del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Desempeño laboral.	Dimensiones: •Orientación de resultados. •Calidad. •Relaciones interpersonales. •Iniciativa. •Trabajo en equipo. •Organización.		
•¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024?	• Evaluar la relación que existe entre estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.	•Existe relación entre estrés laboral y el desempeño laboral según la organización del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa, Lima-2024.				

Anexo 2: Instrumentos validados



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CUESTIONARIO PARA EVALUAR ESTRÉS LABORAL

Adaptado por Ancalle M, Pariona E, y Simeon A.

Indicaciones: Estimados Colegas buenos días, esperamos contar con su apoyo, en responder este cuestionario es anónimo. Es importante que responda las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso tiempo. Además, la información obtenida fortalecerá las estrategias de atención para el bienestar de su salud. Se le pide responder todas las preguntas.

I.DATOS GENERALES:

1.Edad:

- a) 25 a 35 años
- b) 36 a .45 años
- c) 46 a 55 años
- d) 56 a 65 años

2.Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estado civil

- a) Soltera(o)
- b) Casada(o)
- c) Viuda(o)
- d) Divorciada(o)

4. Tiempo de trabajo:

- a) De 1 a 5 años
- b) De 6 a 10 años
- c) De 11 a 15 años
- d) De 16 a 20 años
- e) Más de 21 años

5. Tipo de contrato:

- a) 276 Nombrado(a)
- b) 728
- c)CAS
- d) Terceros

Marque con una "X" en los casilleros según crea conveniente, considerando los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre

Ítems		Escala Likert			
		N	AV	F	MF
		1	2	3	4
N°	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL				
1	Siente que el ambiente de trabajo es tenso				
2	Recibe crítica de un médico				
3	Se siente impotente cuando un paciente no mejora				
4	Recibe llamadas de atención por parte de sus superiores				
5	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio				
6	La muerte de un paciente le angustia				
7	Siente presión ante las exigencias médicas				
8	Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería en un paciente				
9	No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
10	El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo				
11	Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
	DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN				
12	Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
13	Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
14	Sufre de dolores de cabeza o sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral				
15	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
16	Realiza tareas que no competen a enfermería (ej. Tareas administrativas)				
17	No tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería				
18	El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica				
	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL				
19	No conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado				
20	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio				
21	No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
22	Ver sufrir a un paciente le causa angustia				
23	Las exigencias del equipo de salud le provocan estados de tensión y/o conducta impulsiva				
24	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal le provoca irritabilidad y/o molestias				



Anexo 2.1: Instrumentos validados. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Adaptado por Ancalle M, Pariona E, y Simeon A.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones: Estimados Colegas buenos días, esperamos contar con su apoyo, en responder este cuestionario es anónimo. Es importante que responda las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso tiempo. Además, la información obtenida fortalecerá las estrategias de atención para el bienestar de su salud. Se le pide responder todas las preguntas.

Marque con una "X" en los casilleros según crea conveniente, considerando los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre

N°	AREA DEL DESEMPEÑO	Escala Likert				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado del trabajo					
DIMENSIÓN 2: CALIDAD						
4	Comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES						
9	Se muestra cortés con los pacientes y/o familiares					
10	Se muestra cortés con sus compañeros					
11	Brinda una adecuada orientación a los pacientes y/o familiares					
12	Evita conflictos dentro del equipo					
DIMENSIÓN 4: INICIATIVA						
13	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
14	Se muestra asequible al cambio					
15	Se anticipa a las dificultades					
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO						
17	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
18	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
DIMENSIÓN 6: ORGANIZACIÓN						
19	Planifica sus actividades					
20	Hace uso de indicadores					
21	Se preocupa por alcanzar sus metas					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA; LIMA - 2024”, por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja con respecto al estudio, será aclarada por el investigador responsable.

- El estudio pretende: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Marino Molina Scippa; Lima - 2024.

Por medio de este documento asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

DECLARACIÓN PERSONAL

He sido invitado a participar en el estudio titulado “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA; LIMA – 2024, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Firma del participante

ANEXO 4: Base de datos

Encuestados	Edad	Género	Estado civil	Tiempo de labor	Tipo de contrato	TOTAL				TOTAL						
						D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V2
E1	36	Femenino	Casada(o)	De 1 a 5 años	CAS	20	13	15	48	13	17	20	20	10	13	93
E2	33	Masculino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	23	17	13	53	9	16	20	17	10	15	87
E3	28	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	Terceros	15	9	12	36	9	18	20	11	10	12	80
E4	25	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	Nombrado(a)	14	9	9	32	11	18	19	17	10	11	86
E5	28	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	26	17	16	59	8	18	19	9	5	12	71
E6	40	Femenino	Soltera(o)	De 6 a 10 años	Nombrado(a)	22	12	13	47	15	18	20	20	10	15	98
E7	33	Masculino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	24	10	14	48	12	15	17	15	8	8	75
E8	25	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	Terceros	27	16	17	60	9	14	20	11	8	12	74
E9	41	Femenino	Soltera(o)	De 11 a 15 años	728	24	14	13	51	9	17	12	11	6	9	64
E10	52	Femenino	Casada(o)	Más de 21 años	728	20	13	14	47	13	23	20	19	10	13	98
E11	35	Femenino	Casada(o)	De 11 a 15 años	CAS	27	17	17	61	12	20	20	16	8	12	88
E12	54	Femenino	Soltera(o)	De 11 a 15 años	728	23	14	14	51	11	18	12	12	8	9	70
E13	52	Femenino	Casada(o)	Más de 21 años	728	23	13	14	50	15	23	17	17	10	11	93
E14	55	Femenino	Divorciada(o)	Más de 21 años	728	25	14	20	59	9	19	11	10	9	8	66
E15	37	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	Terceros	27	14	17	58	11	15	18	10	8	7	69
E16	41	Masculino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	15	8	10	33	15	22	20	17	10	14	98
E17	50	Femenino	Soltera(o)	De 11 a 15 años	728	27	12	13	52	11	19	12	10	6	8	66
E18	42	Femenino	Casada(o)	De 11 a 15 años	728	22	14	14	50	11	23	20	16	10	11	91
E19	31	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	22	13	14	49	9	16	12	11	6	9	63
E20	39	Femenino	Soltera(o)	De 11 a 15 años	728	23	13	12	48	11	16	15	13	7	9	71
E21	50	Femenino	Soltera(o)	Más de 21 años	728	21	12	11	44	14	17	20	18	10	14	93
E22	44	Femenino	Soltera(o)	De 16 a 20 años	728	23	13	12	48	15	17	18	17	9	15	91
E23	54	Femenino	Casada(o)	De 16 a 20 años	728	20	12	13	45	12	16	19	19	10	15	91
E24	40	Femenino	Casada(o)	De 11 a 15 años	728	21	14	13	48	12	19	17	14	8	12	82
E25	40	Femenino	Casada(o)	De 6 a 10 años	728	28	16	18	62	9	16	12	11	6	9	63
E26	44	Femenino	Casada(o)	De 11 a 15 años	728	20	13	14	47	8	17	15	10	6	9	65
E27	40	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	20	8	11	39	14	17	20	20	10	14	95
E28	39	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	18	10	15	43	10	15	20	16	10	15	86
E29	54	Femenino	Casada(o)	Más de 21 años	728	23	14	13	50	13	21	18	12	6	13	83
E30	40	Masculino	Casada(o)	De 11 a 15 años	728	22	12	16	50	8	16	16	16	8	9	73
E31	46	Femenino	Soltera(o)	De 11 a 15 años	728	28	15	15	58	8	17	20	11	9	9	74
E32	41	Femenino	Casada(o)	De 1 a 5 años	CAS	18	14	12	44	13	24	19	18	9	15	98
E33	35	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	18	12	11	41	15	17	20	11	10	12	85
E34	38	Femenino	Soltera(o)	De 1 a 5 años	CAS	21	10	13	44	14	19	19	13	9	14	88
E35	38	Femenino	Casada(o)	De 11 a 15 años	728	17	9	14	40	10	16	20	13	6	11	76
E36	62	Femenino	Casada(o)	Más de 21 años	Nombrado(a)	17	8	12	37	15	18	20	14	10	12	89

Anexo 5: Prueba de confiabilidad.

- Prueba de confiabilidad del cuestionario estrés laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	24

Interpretación: Se obtuvo un α de 0,838 que corresponde a una excelente fiabilidad.

- Prueba de confiabilidad del cuestionario desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	21

Interpretación: Se obtuvo un α de 0,891 que corresponde a una excelente fiabilidad.