



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de
enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del
Ministerio de Salud de Lima - 2023**

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Autora: Vasquez Contreras, Anali Yoelma

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0796-1309>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

Lima – Perú

2023

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

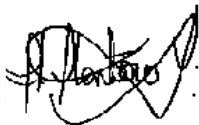
Yo, Vasquez Contreras, Anali Yoelma, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima - 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 10 (Diez) %, con código oid:14912:240405001, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Vasquez Contreras, Anali Yoelma
 DNI N° 48514401



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 12 de Marzo de 2023

DEDICATORIA

Dedico mi investigación a Dios por bendecirme con salud necesaria para continuar escalando en el ámbito profesional, mi familia y enamorado que son mi pilar fundamental y apoyo constante son quienes me levantan día a día y me ayudan con sus palabras de aliento.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con el Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia por apoyarme con las herramientas claves para la culminación de este proyecto. A mis maestros de la especialidad por compartir sus conocimientos los cuales fortalecieron mi formación académica y profesional.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

VOCAL : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurado	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población	6

2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	10
2.3. Formulación de hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis general de trabajo	15
2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	16
3.1. Método de la investigación	16
3.2. Enfoque de la investigación	16
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Diseño de la investigación	16
3.5. Población, muestra y muestreo	16
3.6. Variables y operacionalización	17
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.7.1. Técnica	19
3.7.2. Descripción de instrumentos	19
3.7.3. Validación	20
3.7.4. Confiabilidad	20
3.8. Procesamiento y análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	21
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. REFERENCIAS	25

6. ANEXOS	33
Anexo 1: Matriz de consistencia	33
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	34
Anexo 3: Consentimiento informado	38
Anexo 4: Informe de originalidad	39

RESUMEN

Introducción: El estrés laboral es una enfermedad, de manera crónica puede repercutir graves problemas de salud a nivel físico, mental y psicológico. El personal sanitario no se queda exento ante esta problemática sobre todo en el área de emergencia ya que es un área donde existen un incremento de agentes estresores lo cual afecta el desempeño laboral en los trabajadores.

Objetivo: Determinar la relación del estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2023.

Método: El siguiente estudio es hipotético – deductivo, cuantitativo, de tipo aplicada, no experimental de corte transversal y correlacional. Participaran 50 licenciados de enfermería. La técnica que se utilizara será la encuesta, se aplicara un cuestionario para cada variable anteriormente validados y que demuestran confiabilidad para su aplicación.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, licenciados de enfermería, Ministerio de Salud.

ABSTRACT

Introduction: Occupational stress is a disease, in a chronic way it can cause serious health problems at a physical, mental and psychological level. Healthcare personnel are not exempt from this problem, especially in the emergency area, since it is an area where there is an increase in stressors that affect the work performance of workers.

Objective: To determine the relationship between work stress and work performance in nursing professionals in the emergency department of a Ministry of Health Hospital in Lima, 2023.

Method: The following study is hypothetical-deductive, quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional and correlational. Fifty nursing graduates will participate. The technique to be used will be the survey, 1 questionnaire will be applied for each variable previously validated and that demonstrate reliability for its application.

Key words: Job stress, job performance, nursing graduates, Ministry of Health.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés provoca en la salud daños físicos y psicosociales (1). Actualmente el estrés laboral es una problemática de gran índole, es una respuesta propia del ser humano ante eventos desencadenantes como la alta presión en el trabajo, carga laboral, recursos materiales insuficientes, falta de personal, afectando así de esta manera su desempeño laboral. En la pandemia que se vivió con el COVID-19 el personal de salud padeció de estrés, enfermería no queda exenta en la primera, segunda y tercera ola se sufrió de desesperación, angustia, sufrimiento al ver tantos pacientes día a día fallecer, los servicios de emergencia colapsaron ante el incremento de pacientes, todos estos factores son desencadenantes para el aumento del estrés (1).

El estrés laboral es considerado como una enfermedad del siglo XXI, actualmente México está en primer lugar pasando a Estados Unidos y China (2). A nivel latinoamericano el país de Argentina también padece de esta problemática, en un estudio se determinó que de cada 100 trabajadores el 65 % sufría de estrés (2). En otro estudio elaborado en el país de España de un Hospital público de Andaluz se demostró que un 82 % de auxiliares de enfermería tenía estrés, los factores ocasionantes era sobrecarga de trabajo y el estar expuestas al sufrimiento y muerte de los pacientes (3). El manejo inadecuado de estrés crónico se le conoce como síndrome de burnout, en Ecuador en una investigación elaborada con 2400 profesionales de la salud se concluyó que un 2.6% padecían de estrés (4).

El Perú no es exento ante la problemática del estrés laboral, existen varios factores desencadenantes entre ellos por ejemplo el aumento de carga laboral, aumento de horas de trabajo, diagnósticos complejos de los pacientes, falta de personal, e incluso pacientes problemáticos. Todo lo mencionado son agentes estresores y claramente afecta el desempeño laboral. Muchas veces el personal de enfermería tiene que batallar con toda esta presión y ante ello le sumamos la preocupación de ser responsables de vidas humanas, por ello se debe tener el cuidado y concentración necesaria, cuando se administre medicamentos, a la hora de realizar un procedimiento invasivo, entre otros (5).

Ante todo lo descrito anteriormente es crucial que el personal de la salud goce de una buena salud, no solo a nivel físico sino también psicológica y mental por el bienestar de los pacientes, el estrés laboral conlleva a repercutir en la salud de la persona, desencadena varios problemas emocionales, así como también problemas físicos y que en un futuro podrían desarrollar problemas mentales (6). El desempeño laboral es la actitud que toman los trabajadores de cómo se desenvuelven en sus centros de trabajo (7). El estrés laboral provoca que el desempeño laboral de sus empleados no sean favorables y se manifiesta a través del público refiriendo que la atención que se esperaba no fue la adecuada (8).

Demasiadas horas de trabajo, sobrecarga de trabajo, ambiente laboral inadecuado provoca muchas veces ausentismo y por consecuencia también afecta el desempeño. Cuando se refleja bajo desempeño laboral en un trabajador de la salud se debe tomar el debido interés e importancia para actuar ante ello, evaluar cuales son las causas desencadenantes y buscar soluciones (9).

El área de emergencia es un área vulnerable para que los licenciados de enfermería desarrollen estrés justamente por ser un área de incremento de pacientes, donde se actúa con rapidez, la presión de salvar vidas. En las instituciones sanitarias del Ministerio de Salud (MINSA) en la mayoría de los casos se tiene desabastecimiento de insumos, equipos, etc. El cual impide que el personal pueda desarrollar y realizar sus actividades con calidad, todos estos son factores causales para desarrollar estrés y por consecuencia disminuir el desempeño en las actividades encomendadas (10).

El presente estudio busca encontrar relación si existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería de un Hospital del Ministerio de Salud que laboran en el área de emergencia. Mi investigación pretende aportar conocimientos a otros investigadores, población, comunidad en general y seguir inspirando para que se realicen más estudios futuros.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión de agotamiento emocional y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión de realización personal y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión de despersonalización y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación del estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación de la dimensión de agotamiento emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

- Identificar la relación de la dimensión de realización personal y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.
- Identificar la relación de la dimensión de despersonalización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Proporcionará aportes de nuevos conocimientos sobre las variables de investigación, fundamentarán nuevas líneas de investigación referente al impacto del estrés laboral de las variables de estudio. Permitirá tomar medidas preventivas a partir de los resultados.

1.4.2 Metodológica

Se hará uso del método científico para lo cual los instrumentos para evaluar las variables son válidos y confiables que darán un nuevo conocimiento científico para ser aplicado en otras investigaciones.

1.4.3 Práctica

Permitirá desarrollar estrategias, metodologías, programas que apoyen la salud emocional de los enfermeros del servicio de emergencia, se desarrollará un análisis de riesgo para prevenir el estrés.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal: Se efectuará en el periodo de enero a julio del 2023.

1.5.2 Espacial: Se llevará a cabo en el servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud (MINSA), en la provincia y departamento de Lima - Perú.

1.5.3 Población: Participarán 50 enfermeros del área de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Armando, (11) en su investigación del 2020 en Ecuador tuvo como objetivo “*Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes*”, su estudio es de enfoque cuantitativo, de método deductivo, descriptivo y correlacional, compuesto por 76 personas. Se aplicaron un instrumento para medir cada variable. Sus resultados fueron: El 35.5% refieren sentirse agotados al terminar su jornada laboral, el 53.9% se sienten desmotivados por las condiciones laborales y un 39.5% manifiestan que están dispuestos a ponerle ganas a su desempeño. Se llegó a la siguiente conclusión que el estrés laboral afecta el desempeño en sus trabajadores, se encontró correlación con la prueba estadística de Pearson de -0.841 con significación estadística menor a 0.01.

Márquez (12) en su estudio que realizo en el 2020 en Ecuador tuvo como objetivo “*Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos*”. Fue de enfoque cuantitativo de corte transversal, descriptivo y no experimental. Utilizó un instrumento para cada variable, los participantes fueron de 68 personas. Los resultados fueron que el aumento de trabajo causa cansancio afectando el desempeño, un 38.2% se sienten emocionalmente agotados. En cuanto al rendimiento laboral se evidencio algo relevante con un 39.7%, esto quiere decir que son escasos los que se preocupan por su buen rendimiento. Se concluyó que el síndrome de burnout y el desempeño laboral tienen relación, con una correlación de Pearson de -0.506.

Jordán (13) en el 2022 en su estudio tuvo como objetivo determinar “*El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021*”. De enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, correlacional y de tipo no experimental cuyos participantes fueron de 102 personal sanitario, la técnica que utilizó fue la encuesta y aplicó un instrumento para cada variable. Los resultados fueron: Un 68.6 % tienen estrés en nivel intermedio y un 72.5% con un desempeño laboral medio, entre las dos variables se dio como resultado una relación inversamente proporcional esto quiere decir que mientras el personal manifieste estrés su desempeño laboral descenderá, se demostró la correlación con la prueba estadística de Spearman con una p-valor < 0.1

Ekayanti et al (14) en Indonesia en el año 2018 hicieron una investigación que tuvieron como objetivo “*Relación del estrés laboral con el desempeño de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en Makassar*”. Es cuantitativa, de método observacional, de estudio transversal. Su población fue de 36 participantes, se recolectó los datos a través de la observación y la encuesta. Se concluye que el personal de enfermería padecía de estrés laboral severo, un 91,7 % tenían un desempeño bajo. Se encontró correlación entre las dos variables con un 0,522, significativo con p-valor = 0,001 a través de la prueba de resultado D de Gamma & Somers.

Antecedentes nacionales

Guerra (15) en su estudio del 2020 en Ayacucho tuvo como objetivo “*Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019*”. Es de tipo aplicada, correlacional de corte transversal y de diseño descriptivo. Su población consto de 30 personas, aplico la técnica de la encuesta y un instrumento para cada variable. En sus resultados se obtuvieron que un porcentaje de 47% poseían estrés alto y un 43 % un desempeño bajo. Con la prueba estadística de Rho de Spearman se encontró $r = - ,830$ y un nivel de significancia $0,01 < 0,05$ esto significa que la correlación entre las dos variables es inversa, quiere decir que al aumentar el estrés laboral el desempeño disminuye.

Aranya (16) en su investigación del 2021 en Lima tuvo como objetivo “*Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021*”. Su investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y corte transversal. Utilizo la técnica de la encuesta, participaron 60 personas, aplico un instrumento para cada variable. Llegando a la siguiente conclusión: Un 70% tienen estrés en un nivel medio y un 30% de estrés con un medio bajo, en desempeño laboral un 90% tienen un nivel bajo y un 10 % con nivel medio. Se demostró correlación con la prueba estadística de Rho-Spearman p-valor ($p=0.05$) con una correlación de 0.039 de moderada baja inmersa entre las dos variables.

Rojas y Saldaña (17) en su investigación en el 2020 en Cañete tuvo como objetivo “*Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de cañete, 2020*”. Es de corte transversal, de enfoque cuantitativa, descriptivo, de diseño no experimental y correlacional. Utilizó la técnica de la encuesta,

su población fue de 24 personas, aplicó un instrumento para cada variable. Llegando a la siguiente conclusión: El personal sufre de estrés en un 100% un nivel medio y un 100% en nivel alto de desempeño laboral. De acuerdo con la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo un 0.751, lo cual indica que hay una correlación alta entre las dos variables de estrés y desempeño.

2.2. Bases Teóricas:

2.2.1 Estrés laboral

2.2.1.1 Definición conceptual de estrés:

Es la respuesta que se manifiesta ante un estado de tensión (18). Es un mecanismo de defensa ante exigencias (19). Se considera normal hasta cierto límites en fases iniciales pero cuando sobrepasa se convierte en perjudicial para la salud ya que puede desencadenar problemas físicos, psicológicos y sociales (20).

2.2.1.2 Definición conceptual de la variable estrés laboral

La OMS hace referencia que estrés laboral ocasiona problemas físicos y psicológicos en los trabajadores, por ejemplo, en una inadecuada organización de trabajo, según investigaciones realizadas los trabajos que producen más estrés es donde hay mayor exigencia y presión (21).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) anualmente unos 2,8 millones de usuarios fallecen por trágicos accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo, 160 millones padecen de patologías ocupacionales y 374 millones de personas sufren lesiones no mortales relacionado al trabajo. Todo esto también se debe a inadecuadas prácticas de seguridad laboral, se estima gastos de un 3,94% del producto bruto interno (PIB) anuales (22). Otras agentes causales que producen estrés son el clima

laboral, presión, explotación laboral, condiciones de trabajo, demanda de clientes, demasiadas horas de jornada laboral, evaluaciones constantes, inadecuada capacidad en el puesto de trabajo, etc. (23)

2.2.1.3 Consecuencias del estrés laboral

Puede ocasionar problemas a nivel cardiovascular como por ejemplo el aumento de presión arterial, problemas cardiacos, problemas a nivel hormonal, problemas en el sistema inmunológico débil, etc. (24)

Síntomas físicos:

Algunos de los síntomas físicos son temblores, nerviosismo, sudoración, tics nerviosos, obesidad, sobrepeso, ansiedad, caída de cabello, ciclo menstrual irregular, bruxismo, tensión muscular, insomnio, inapetencia, problemas dermatológicos como la rosácea, acné, tartamudeo, etc. (25)

Síntomas psíquicos:

Los síntomas psíquicos abarcan como cansancio mental, pérdida de interés, falta de motivación, indiferencia, desesperanza, problemas emocionales (miedo, irritabilidad, tristeza), alteraciones en el sueño. Todos los síntomas mencionados pueden ocasionar problemas a nivel familiar, laboral y social. (25)

2.2.1.4 Dimensiones de estrés:

Agotamiento emocional:

Es una aflicción emocional y físico, vinculado a una impresión de fracaso y frustración generalmente también suele estar acompañado de cansancio físico, esto es producido por una sobrecarga de esfuerzo (26). El personal de salud puede

desencadenar actitudes emocionales inadecuadas frente a agentes estresores los cuales pueden convertirse en crónicos (27).

Despersonalización:

Se atribuye cuando las personas tienen una alteración de percibirse a sí mismo, sentirse distinto, como un observador externo, falta de control, distantes, irrealidad puede producirse de manera ocasional, generalmente se produce por cuadros abundantes de estrés, ansiedad, también puede producir distorsiones con el entorno (28).

Realización personal:

Es un estado de autorrealización, poder hacer realidad tus metas, ambiciones propuestas, lograr el éxito, implica satisfacción. Una persona realizada valora y aprecia todo lo aprendido a lo largo de su vida para ello es importante tener un equilibrio profesional y personal (29).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Es la manera de como un trabajador se desenvuelve en su lugar de trabajo ejerciendo compromiso en sus actividades asignadas lo que permite ver sus cualidades, actitudes, destrezas y competencias logrando los objetivos trazados (30). Es fundamental recalcar que el personal es la parte crucial para toda organización, por ende es importante conocer el rendimiento laboral que se manifiesta, lo cual será evidenciado en la productividad (31).

2.2.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral

Existen varios agentes causales que interfieren con el desempeño de los trabajadores como por ejemplo el ambiente laboral, motivación, insatisfacción, infraestructura deficiente, factor económico, pocos materiales, problemas personales, etc. Todo ello puede conllevar a una baja calidad en el trabajo y como consecuencia una mala atención hacia el usuario (32). En las instituciones de salud del Perú existe un gran incremento de pacientes de un 50,0% lo que ocasiona una sobrecarga laboral, se aproxima que por cada 10 000 habitantes se cuenta con 12 licenciadas de enfermería para brindar la atención. Es por ello la demanda de pacientes y lamentablemente no se puede brindar la atención necesaria y suficiente a los usuarios con sus familias (33).

2.2.2.3 Dimensiones de desempeño laboral

Dimensión de calidad de trabajo:

Se refiere al agrado o satisfacción que tienen los trabajadores hacia su trabajo, puesto de trabajo, ambiente y desempeño laboral. Directamente vinculado con las condiciones laborales y las actividades a realizar asimismo también con los objetivos a lograr de manera personal y en equipo, emplean sus conocimientos y habilidades para realizar actividades de calidad (34).

Dimensión de responsabilidad:

Es un valor que tienen las personas las cuales cumplen con sus obligaciones, asimismo también hacerse cargo de las decisiones y acciones tomadas. La responsabilidad laboral es el compromiso, conjunto de destrezas que tiene una persona para poder desempeñarse y desenvolverse adecuadamente ante un cargo laboral (35).

Dimensión de trabajo en equipo:

Cuando un grupo de personas comparten objetivos y metas a lograr en común. El grupo tiene que tener la capacidad de demostrar sus habilidades, debe de haber un líder que sepa guiar a todos, encontrar soluciones, generar apoyo y confianza en sus demás compañeros (36).

Dimensión de compromiso institucional:

Es el vínculo que tienen los trabajadores hacia la institución donde laboran, el de realizar un trabajo eficiente y de calidad demostrando un buen desempeño laboral. Los trabajadores que poseen un nivel alto de compromiso tienen mayor efecto en su productividad por ende también bajas probabilidades del ausentismo laboral (37).

2.2.2.4 Teoría de Betty Neuman – Teoría de los Sistemas

En la teoría de Neuman hace referencia que los enfermeros brindan cuidados de manera integral, enfermería muchas veces batalla con el estrés que se vive a diario cuando se brinda el cuidado hacia los pacientes. Para la teorista los agentes estresores modifican la conducta de cada persona es por ello que debe ser manejado cuidadosamente para mantener la armonía es decir el equilibrio. Este modelo visualiza al ser humano como un sistema complejo y abierto el cual vive el día a día con agentes estresores (38).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Hi: Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

- Ho: No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa de la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

- Existe relación significativa de la dimensión de realización personal y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

- Existe relación significativa de la dimensión de despersonalización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El modelo del presente estudio es hipotético-deductivo porque inicia de una suposición y de la formulación de una hipótesis. Para luego desarrollar el análisis de datos y recopilación de información, para contrastar su veracidad (39).

3.2. Enfoque de la investigación

Es de enfoque cuantitativo por motivo que se va a recolectar datos (datos medibles) para luego hacer el análisis respectivo y responder las interrogantes de las hipótesis (39).

3.3. Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada porque busca resolver una problemática a través de interrogantes específicas (40).

3.4. Diseño de la investigación

Será de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Se dice que es no experimental ya que no se tocara a las variables sino que se pretende observar los resultados de manera natural, es correlacional porque se va a medir dos variables y ver si hay relación de una hacia la otra y transversal ya que se realizara en un tiempo planteado (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: participarán 50 enfermeros del área de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud.

Muestra: Por tratarse de una población mínima, la muestra estará conformada por 50 enfermeros

Muestreo: Se empleará en este caso el muestreo censal

Criterios de Inclusión

- Se aplicará el instrumento solo exclusivamente a licenciados (as) que pertenezcan al hospital y que roten en el área de emergencia.
- A los licenciados (as) que quieran colaborar con el estudio.
- Aquellos licenciados (as) que firmen y otorguen su consentimiento.

Criterios de Exclusión

- No se aplicará el instrumento a licenciados (as) que sean de otros servicios.
- Aquellos licenciados (as) que no se presenten el día de aplicación de la encuesta.
- Aquellos licenciados (as) que no deseen colaborar con el estudio.
- Aquellos licenciados (as) que no hayan firmado el consentimiento para participar.

3.6. Variables y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa (Niveles o rango)
V 1: Estrés laboral	Es un problema de salud que pone en peligro la salud de las personas, produce problemas físicos, psicológicos y emocionales como por ejemplo ansiedad, problemas de concentración nerviosismo, etc.	En el personal sanitario puede producir e inducir a cometer errores a la hora que se brinda la atención a los usuarios, por ejemplo, cometer errores a la hora de la administración de medicamentos.	-Agotamiento	-Cansancio emocional - Agotamiento físico	ordinal	Nivel bajo (0-18) Nivel medio (19-26) Nivel alto (27-54)
			-Realización	-Actitudes negativas -Respuestas cínicas	Alto Medio	Nivel bajo (0-33) Nivel medio (34-39) Nivel alto (40-56)
			- Despersonalización	-Sentimientos de fracaso -Incompetencia	Bajo	Nivel bajo (0-5) Nivel medio (6-9) Nivel alto (10-30)
V 2:Desempeño laboral	Es el comportamiento que tienen las personas hacia su trabajo. De cómo se comportan y como asumen sus funciones con responsabilidad o se ven afectados por problemas como por ejemplo la presión, aumento de carga laboral, etc.	En los profesionales de enfermería se puede ver afectado su desempeño ante ciertos agentes estresores y más aún es vulnerable el servicio de emergencia ya que es un ambiente que se tiene que actuar rápido y brindar una atención de calidad y por alta demanda de pacientes.	-Calidad de trabajo	-Capacidad minuciosa -Iniciativa laboral	ordinal	Eficiente (5-21) Regular (22-38) Deficiente (39-55)
			-Responsabilidad	-Metodología coherente -Actuación con eficiencia y autonomía	Eficiente Regular	Eficiente (5-13) Regular (14-22) Deficiente (23-30)
			-Trabajo en equipo	-Capacidad de integración -Liderazgo en labores en conjunto	Deficiente	Eficiente (5-18) Regular (19-32) Deficiente (33-45)
			-Compromiso institucional	-Nivel de compromiso -Asumir responsabilidades -Capacidad de soluciones de problemas		Eficiente (5-11) Regular (12-18) Deficiente (19-25)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará la técnica de la encuesta, la cual se efectivizará haciendo uso de la aplicación del cuestionario con el propósito de obtener datos para luego ser interpretados.

3.7.2. Descripción de instrumento

Variable 1: Instrumento sobre estrés laboral

Traducción: Inventario del síndrome del desgaste ocupacional "Burnout" de Maslach

El instrumento que se utilizara es el de Maslach Burnout Inventory, realizado por Cristina Maslach en 1986, el cual tiene 22 interrogantes en forma de escala Likert, con sus 3 dimensiones que son la despersonalización en las preguntas 5, 10, 11, 15, 22, la dimensión de agotamiento emocional en las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 y la última dimensión de realización personal en las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (42).

Variable 2: Instrumento de desempeño laboral

El instrumento que se utilizara es la ficha de observación su autor es el Ministerio de Salud (MINSA) que fue acondicionado por María Graciela Llagas Chafloque en el año 2015. Tiene 31 preguntas y 4 dimensiones que son calidad de trabajo del ítems 1 al 11, la dimensión responsabilidad del ítems 12 al 17, la dimensión trabajo en equipo del ítems 18 al 26 y la dimensión de compromiso institucional del ítems 27 al 31 (42).

3.7.3. Validación

Variable 1:

Se realizó con 3 jueces y validado por juicio de expertos, tiene una fiabilidad de 90% y es el más utilizado internacionalmente (42).

Variable 2:

El instrumento fue sometido también a juicio de expertos; fue el Dr. Daniel Córdova Sotomayor quien validó y aprobó el cuestionario para ser aplicado (42).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: instrumento para estrés laboral

Se sometió también a pruebas de confiabilidad para lo cual se realizó una prueba piloto contando con la participación de 10 enfermeras que laboraban en áreas críticas y para uso de los datos estadísticos se empleó el programa SPAA 24, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.926 (42).

Variable 2: Instrumento para desempeño laboral

La ficha de investigación del MINSA obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,936 y que consta de 31 ítems (42).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Plan de recolección de los datos

Se efectuará los trámites administrativos, se pedirá el permiso que corresponde a las autoridades del hospital, lo cual se hará mediante una carta de presentación dirigido al director médico del hospital, al jefe de enfermeros (as) general y al jefe de enfermeros (as) del área de emergencia. Posteriormente se realizará las coordinaciones con los licenciados de enfermería para poner en práctica el día de la encuesta que se aplicará para evaluar el estrés laboral. Asimismo, también en conjunto con apoyo del jefe de emergencia del hospital se brindará a su persona la ficha de observación del MINSA para que evalúe el desempeño laboral de los profesionales de enfermería quienes participen en el trabajo de investigación.

Análisis de los datos

Para el análisis de datos encontrados se les asignará un código, después serán derivados a través del programa de Microsoft Excel 2016 y finalmente se transportarán al software estadístico SPSS versión 26.

3.9 Aspectos éticos

La ética estudia la moral de las personas, como profesionales de la salud tenemos el objetivo de ejercer nuestra carrera con sumo respeto y usando la ética hacia nuestros pacientes brindando una atención de calidad humana.

Principio de justicia

La justicia hace alusión a la atención que debemos de tener con todos nuestros pacientes por igualdad y equidad, sin hacer uso de distinciones ya sea por raza, etnia, estado económico, etc.

Principio de beneficencia

La beneficencia hace alusión el hacer el bien sin dañar o lastimar a los demás, siempre en beneficio dando una atención eficiente y de calidad a la persona y su familia y con ello favorecer un estado favorable de salud.

Principio de no-malbeneficencia

Hace alusión de no hacer intencionalmente algún daño hacia otra persona, es un principio fundamental en la ética para ejercer nuestra carrera.

Principio de autonomía

La autonomía nos habla de ser independientes con nuestras decisiones que tomamos. Para ello es necesario ser un personal de eficiente que tenga los conocimientos claros para ello evitar mala praxis.

4.2 Presupuesto:

	2022 - 2023				TOTAL
MATERIALES					S/
<hr/>					
Servicios					
Internet	100	100	100	100	S/ 400
Luz	80	80	80	80	S/ 320
<hr/>					
Material					
Bibliográfico					
Libros	50				S/ 50
<hr/>					
Otros					
Movilidad	50	50	50	50	S/ 200
Refrigerio	40	20	30	30	S/ 120
Páginas de impresión				60	S/ 60
Imprevistos*		100		100	S/ 300
	50		50		
Gastos				3000	S/ 3000
universidad					
Tramites de				500	S/ 500
gestión					
TOTAL	S/ 370	S/ 350	S/ 130	S/ 3920	S/ 4950
<hr/>					

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Trujillo C y Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cient Cuid y Sal Púb [Internet]. 2021 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 1(2): 46–53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
2. Muñoz T y Casique L. Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. Rev Enf del Inst Mex del Seguro Soc [Internet]. 2018 [Citado 16 de Diciembre del 2022]; 24(2):141–4. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim162k.pdf>
3. Valderrama E. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2020 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1_IR8G2xOKhcG-2YVMyc1XXEeJ99GQQ2s/view
4. Vinueza A, Aldaz N, Mera C et al. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as Ecuatorianos durante la pandemia de COVID 19. Rev la Asoc Esp Spec en Med del Trab [Internet]. 2020 [Citado 11 de Diciembre del 2022]; 2020; 29(4):330–9. Disponible en: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/mafervive,+paper_04062020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/mafervive,+paper_04062020%20(1).pdf)
5. Chucho C, Masias F. Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la Clínica San Juan de Dios- San Luis, 2019 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú:Universidad Maria Auxiliadora; 2019 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en :

<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/223>

6. Delgado S, Calvanapon F, Cardenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eugenio Espejo [Internet]. 2020 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 14(2): 11–8. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>
7. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima-2017 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Citado 11 de Octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14452>
8. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes -2022. Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2022 [Citado 19 de Diciembre del 2022]; 6(4):3365–84. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2840
9. Sarsosa K y Charia V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ y Salud. Rev Scie [Internet]. 2018 [Citado 16 de Diciembre del 2022] 20(1):44. Disponible en: [from: http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108](http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108)
10. Alegre I. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería-Servicio de emergencia Hospital Ramiro Prialé Priele Essalud Huancayo, 2021 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad Maria Auxiliadora; 2021. [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1047>
11. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet].

- Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
12. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el Síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet] Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>
 13. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid- 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Ecuador: Universidad César Vallejo; 2021 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
 14. Ekayanti A, Alimin M, Tahir N, et al. Relación del estrés laboral con el desempeño de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en Makassar. Rev Am J Public Heal Res [Internet]. 2018 [Citado 15 de Diciembre del 2022]; 6(1):18–20. Disponible en: <http://pubs.sciepub.com/ajphr/6/1/4>
 15. Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad de Roosevelt; 2019. [Citado 10 de Noviembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe>
 16. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cuzco, Peru-2021 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>

17. Rojas F y Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un Hospital de Cañete, 2020 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet] Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/930>
18. Félix R, García C, Mercado Ibarra S. El estrés en el entorno laboral. Inst Tecnológico [Internet]. 2018 [Citado 19 de Diciembre del 2022] (64):31–42. Disponible en: <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
19. Zela N, Vasquez L. Ansiedad y estrés en la educación virtual en el periodo de emergencia sanitaria por el COVID-19. Rev Científica Sist e Informática.[Internet]. 2021 [Citado 15 de Diciembre del 2022]; 1(2):27–37. Disponible en: <https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/rsi/article/view/161>
20. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, et al. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Rev Med [Internet]. 2020 [Citado 18 de Diciembre del 2022] 23(2):195–213. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
21. Moreira D y Rodríguez A. Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del cuerpo de bomberos. Rev científica Arbitr en Investig la Sal Gest [Internet]. 2021[Citado 15 de Diciembre del 2022] 4(8):212–28. Disponible en: <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/43/76>
22. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Rev Comun y Salud [Internet] . 2020 [Citado 10 de Diciembre del 2022] 10(2):301–21. Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>

23. Angarita E. Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020. Rev Univ Coop Colomb [Internet] . 2020 [Citado 16 de Enero del 2023] 1–41. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e158812-42ac-4062-b478-beac8930095/content>
24. Munoz S, Molina D, Ochoa R et al. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. Rev Acta Pediatr México [Internet]. 2020 [Citado 05 de Febrero del 2023] 41(4): S127–36. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
25. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Univ Zaragoza [Internet]. 2018 [Citado 15 de Diciembre del 2022];0(019):11–30. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
26. Barreto D, Salazar H. Agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Univ Autónoma Bucaramanga [Internet]. 2020 [Citado 19 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n1/2389-7066-reus-23-01-30.pdf>
27. Montero M y Tapia D. Agotamiento emocional y estrategias de resiliencia en el personal de la salud periodo 2020- 2021 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2021 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33292>
28. Contreras C, Lira H, Condor B. Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. Rev Scielo [Internet]. 2021[Citado 15 de Diciembre del 2022] 21(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2021000200005&script=sci_arttext#

- [~:text=Conclusiones%3A,%2C64%20%25%20tuvieron%20SBO%20establecido.](#)
29. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev Scielo [Internet]. 2020 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 19(59):479–92. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
 30. Quezada M, Torres M, Quevedo M. Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. Rev Arbitr Interdiscip Koinonía. [Internet]. 2020 [Citado 30 de Diciembre del 2022] 5(3):748–78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
 31. Vega M y Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C Latacunga. Rev la U Investig [Internet]. 2020 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 7:39–52. Disponible en: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478#:~:text=Se%20concluyen%20que%20el%20personal,decir%20se%20suma%20tanto%20la>
 32. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad Cayetano Heredia; 2021 [Citado 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462?show=full>
 33. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de la seguridad social del Callao-Perú. Rev Cienc y Cuid [Internet] 2020 [Citado 15 de Enero del 2023] 2020;7:317–25. Disponible en: <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

34. Lumbreras M, Hernández I. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. Rev Sal Publ Mex [Internet]. 2020 [Citado 07 de Diciembre del 2022] 62(1):87–95. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0036-36342020000100087&script=sci_arttext
35. Román C, Hernández J. Ciencia, responsabilidad y derecho a la salud en el diagnóstico de la COVID-19. Rev Educ Médica Super [Internet]. 2020 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 34(4). Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/2505>
36. Valero N, Razo M, Rodriguez R, et al. Investigación aplicada en tiempos de pandemia: antes y después. Rev Qual [Internet]. 2020 [Citado 18 de Diciembre del 2022] 19(19):117–32. Disponible en: <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>
37. Molina D. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal del centro de salud edificadores Misti. Arequipa, 2020. (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad Católica de Santa María; 2020 [Citado 10 de diciembre del 2022]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_1b1d7933fc198b7776aa6287b7409d72
38. Rodríguez J. Cuidados de enfermería basados en evidencia y modelo de Betty Neuman, para controlar estresores del entorno que pueden ocasionar delirium en unidad de cuidados intensivos. Rev Ene [Internet] 2019 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 1–6. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7285847>
39. Fabio S. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa:

- Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ [Internet]. 2019 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 13:101–22. Disponible en: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644>
40. Valero N. Investigación aplicada en tiempos de pandemia: antes y después. Rev Dom la Cienc [Internet]. 2020 [Citado 10 de Febrero del 2023] 6(2477–8818):308–21. Disponible en: [doi: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1659](http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1659)
41. Guevara G, Verdesoto A. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). Rev científica mundo Investig y el Conoc [Internet]. 2020 [Citado 15 de Noviembre del 2022]; (3):163–73. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
42. Huamani A. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional Sede Lima Agosto- Noviembre 2017 (Tesis para optar grado de Licenciatura) [Internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Citado 10 de Febrero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10053/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-413.pdf>

6. ANEXOS

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión de agotamiento y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión de realización y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión de despersonalización y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación de la dimensión de agotamiento y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p> <p>Identificar la relación de la dimensión de realización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p> <p>Identificar es la relación de la dimensión de despersonalización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación significativa de la dimensión agotamiento y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p> <p>Existe relación significativa de la dimensión de realización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p> <p>Existe relación significativa de la dimensión de despersonalización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima-2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrés laboral Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento emocional 2. Despersonalización 3. Realización personal <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad de trabajo 2. Responsabilidad 3. Trabajo en equipo 4. Compromiso institucional 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal, no experimental.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población y la muestra será un total es de 50 licenciados de enfermería.</p> <p>Técnica: encuesta</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

MASLACH BURNOUT INVENTORY
CUESTIONARIO PARA ESTRÉS LABORAL

Soy la Lic. en enfermería Anali Yoelma Vasquez Contreras, de la UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, estas preguntas va dirigido a todos los licenciados de enfermería que trabajen en área critica de la EMG. Les pido encarecidamente marcar su respuesta con sinceridad.

DATOS GENERALES:

Sexo: Femenino: Masculino:

Instrucciones:

Leer los enunciados y marcar con una X de acuerdo usted crea su respuesta.

ESCALA DE VALORACIÓN	
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

N	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (o) por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío (a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada (o).							

4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.								
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.								
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.								
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.								
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.								
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente								
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.								
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.								
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.								
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.								
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.								
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.								
19	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.								
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.								
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.								

FICHA DE OBSERVACIÓN
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Ministerio de Salud – Perú (MINSA)

DATOS GENERALES:

Sexo: Femenino: Masculin

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

N	ITEMS	1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tienes nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a la jefa encargada del centro de salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					

14	Transmite esta información oportunamente.						
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud.						
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.						
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.						
TRABAJO EN EQUIPO							
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del centro de salud.						
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.						
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del centro de salud.						
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de salud.						
22	Conoce la misión y visión del servicio del centro de salud.						
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.						
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.						
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.						
26	Promueven un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.						
COMPROMISO INSTITUCIONAL							
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.						
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.						
29	Demuestra respeto a sus superiores.						
30	Demuestra respeto a sus colegas.						
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.						

Gracias por tu participación

Anexo 3: Consentimiento informado

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

El presente tiene como finalidad brindar su autorización de participar en un estudio. Para responder las preguntas dispondrá de 15 minutos. Si tiene dudas o desea mayores datos, por favor comunicarse con mi persona la Lic. en Enfermería Anali Yoelma Vasquez Contreras; investigadora analivasquezc@hotmail.com / cel. 974 345 042

- **Título del estudio:** Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital del Ministerio de Salud de Lima 2023.
- **Objetivo del estudio:** Determinar la relación que existe entre estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de emergencia.
- **Beneficios:** Conocer los datos obtenidos y tema de estudio que le podría ser de ayuda a potenciar conocimientos en el ámbito profesional.
- **Riesgos:** Ninguno.
- **Renuncia:** Puede revocar su decisión de participar en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he entendido de que tratara el estudio, no he sido obligado (o) a participar.

Nombres y apellidos del participante	DNI	Firma

Nombres y apellidos de la investigadora	DNI	Firma