



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2024

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

Autora: Cuyutupa Roman, Carmen Milagros

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1893-2859>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Lima – Perú

2025

 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, **Cuyutupa Roman Carmen Milagros**, egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024”** Asesorado por el docente: **Jaime Alberto Mori Castro** DNI **07537045** ORCID <https://orcid.org/> tiene un índice de similitud de (15) (quince) % con código 14912:471053265 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 1
 Carmen Milagros Cuyutupa Roman
 DNI: 10347987



.....
 Firma
 Nombre: Jaime Alberto Mori Castro
 DNI: 07537045

Lima, 20 de Marzo del 2025

DEDICATORIA:

Esta investigación lo dedico a Dios, quien me dio sabiduría y entendimiento, por ser mi guía y acompañarme cada día de mi vida, a mi madre María quien me educo e hizo de mí una persona luchadora, soñadora y llena de deseos de superación, a mis hermanos y amigos que siempre estuvieron alentándome para seguir adelante en todo momento, a mis tres hijos Alondra, Farid y Adriel quienes me apoyaron y se sacrificaron tiempo de compartir conmigo debido al arduo trabajo, siendo el motor principal fuente de toda mi inspiración, por conseguir un logro una meta la suma de esfuerzos y sacrificios que incluyen a todos mis seres queridos, para ser cada día una mejor persona y mejor profesional.

AGRADECIMIENTO:

A mi alma mater la Universidad Privada Norbert Wiener y a todos los docentes por sus conocimientos impartidos por el apoyo y paciencia en mi formación profesional, quienes hicieron posible los servicios universitarios a los profesionales de la salud, a pesar de las dificultades que nos causó la pandemia en nuestro país y en todo el mundo, sin ello, no me hubiera sido posible escalar un grado académico más, a mi asesor Mg. Morí Castro, Jaime Alberto, por la motivación, orientación, ayuda, y paciencia en la ejecución de esta investigación.

IS: MG. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

ODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

JURADO

Presidente: Mg.

Secretario: Mg.

Vocal: Mg.

INDICE

CAPITULO I. EL PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.4.1. Teórica	17
1.4.2. Metodológica	18
1.4.3. Práctica	18
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Base Teórica.....	23
2.3. Formulación de hipótesis.....	29
2.3.1. Hipótesis general	29
2.3.2. Hipótesis específicas	29
CAPITULO III. METODOLOGÍA	31
3.1. Método de la investigación.....	31
3.2. Enfoque de la investigación	31
3.3. Tipo de investigación.....	31
3.4. Diseño de la investigación	32
3.5. Población, muestra y muestreo	32
3.6. Variables y operacionalización.....	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1. Técnica	35
3.7.2. Descripción de instrumentos	35
3.7.3. Validación	36
3.7.4. Confiabilidad	36
3.8. Procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Aspectos éticos.....	37
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	39

4.1. Resultados	39
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	39
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	46
4.1.3. Discusión de resultados	60
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
5.1. Conclusiones	63
5.2. Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	77
Anexo 1. Matriz de consistencia	78
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	79
Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética	83
Anexo 4: Consentimiento Informado	84
Anexo 5: Solicitud de permiso para recolección de los datos al servicio.....	85

A: CUYUTUPA ROMAN
Carmen Milagros
Investigador(a)/Tesisista
Exp. N°: 0339-2025

DE: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC)

ASUNTO: **Evaluación del Trabajo Final de Investigación**

FECHA: Lima, 25 de Febrero de 2025

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y, a su vez, informarle sobre el resultado del proceso de evaluación del trabajo final de investigación que usted presentó al Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW).

Cabe resaltar que, si bien no se cumplió oportunamente con el procedimiento regular de envío del proyecto de investigación para su evaluación previa a la ejecución, el Comité decidió aceptar excepcionalmente su solicitud de evaluación del trabajo final.

En este sentido, se procedió a revisar y **aprobar** el siguiente documento:

Protocolo titulado: " Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024."(Versión 01 con fecha 24/02/2025).

Investigador(es): CUYUTUPA ROMAN, Carmen Milagros

La **aprobación** otorgada certifica que el trabajo final cumple con las normativas éticas exigidas, incluyendo:

- Adopción de buenas prácticas éticas.
- Evaluación del balance riesgo/beneficio.
- Calificación del equipo de investigación.
- Salvaguarda de la confidencialidad de los datos.

Para la evaluación respectiva, el Comité revisó y verificó los siguientes documentos proporcionados:

1. Solicitud de Evaluación del Trabajo Final de Investigación.
2. Declaración de Autenticidad y Responsabilidad.
3. Carta de Conformidad de Aprobación del Asesor.
4. Reporte de Similitud (Turnitin).
5. Consentimiento Informado.

Es cuanto tengo a bien informar para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente



Av. Arequipa 440 - Santa Beatriz
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW

Resumen

Objetivo. Determinar la relación del nivel de estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional, población finita constituida de 150 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima. En el nivel de estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 37.7%. En el nivel estrés laboral en dimensiones desgaste emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia, hay regular desempeño laboral con bajo y medio nivel de estrés 29.3%. En nivel estrés laboral en dimensiones insatisfacción por retribución hay regular desempeño laboral con bajo y medio nivel de estrés 28.7%. En el nivel de estrés laboral en dimensiones insatisfacción por ejercicio, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés 30.0%. En nivel de estrés laboral en dimensiones falta de motivación, hay regular desempeño laboral con medio nivel de estrés 32.7%. En el nivel estrés de laboral en dimensiones exceso de demanda laboral, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés 28.7%. En nivel estrés laboral en su dimensión demérito profesional, hay regular desempeño laboral con medio nivel de estrés en 31.3%.

Palabras claves: Nivel de estrés, desempeño laboral, personal de enfermería.

Abstract

Objective. To determine the relationship between the level of work stress and job performance in nursing staff in the Emergency Department of a Public Hospital in Lima 2024. The research is quantitative in approach, applied type, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level, finite population consisting of 150 nursing professionals working in the emergency department of a public hospital in Lima. In the level of work stress with job performance in nursing staff in the Emergency Department, there is regular job performance with low level of stress in 37.7%. In the level of work stress in emotional exhaustion dimensions with job performance in nursing staff in the Emergency Department, there is regular job performance with low and medium levels of stress 29.3%. In the level of work stress in remuneration dissatisfaction dimensions, there is regular job performance with low and medium levels of stress 28.7%. In the level of work stress in job dissatisfaction dimensions, there is regular job performance with low and medium levels of stress 30.0%. In the work stress level in the lack of motivation dimension, there is average job performance with a medium level of stress 32.7%. In the work stress level in the excessive work demands dimension, there is average job performance with a low level of stress 28.7%. In the work stress level in the professional impairment dimension, there is average job performance with a medium level of stress 31.3%.

Keywords: Stress level, job performance, nursing staff.

Introducción

El estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en servicios de emergencia es un fenómeno ampliamente documentado, con implicaciones significativas en su desempeño profesional y bienestar general. Este estudio se realizó con objetivos determinar las relaciones de nivel de estrés laborales con desempeños laborales en el personal enfermero en el Servicio de Emergencia de Hospital Público Lima 2024.

Este trabajo ha sido dividido mediante cinco capítulos, de las cuales son detalladas minuciosamente para cada uno de ellos.

En el capítulo inicial, se presenta el problema estudiado, fundamentado en investigaciones a escala internacional, nacional y local. Además, se resaltan los objetivos generales y particulares, se presenta la razón de ser del problema y se definen sus delimitaciones.

En los capítulos subsiguientes se analizan los marcos teóricos que respaldan el argumento de la investigación, tomando en cuenta datos de estudios previos. Igualmente, se formulan las hipótesis tanto generales como particulares.

El tercer capítulo presenta la metodología, incluyendo los instrumentos y la técnica para recopilar datos, además se explica el procedimiento de procesamiento de los mismos.

El capítulo cuatro presenta los descubrimientos, para luego examinarlos y cotejarlos con los obtenidos de los precedentes.

En el quinto capítulo, se presentará la conclusión y sugerencia que surgió de la investigación. Además, se anexan los apéndices relevantes a esta investigación, y se ofrece el cuadro de referencias utilizado en la elaboración de la presente disertación.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se refiere a una serie de reacciones fisiológicas que se activan cuando el organismo se enfrenta ante demandas o cambios del entorno, dicha respuesta funciona como un sistema de alarma biológico necesario para la supervivencia, sin embargo, su efecto varía según el estado físico y mental de cada persona (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), dice que el desempeño del personal de salud se basa en su capacidad de respuesta, competencia clínica y en el cumplimiento de estándares de atención respaldados por evidencia científica, por lo tanto al estar expuestos a un ambiente hospitalario con presencia de sustancias infecciosas, los trabajadores corren el riesgo de contraer enfermedades, esta exposición constante genera temor, malestar y puede afectar tanto su salud como su desempeño laboral (2).

A nivel mundial, el brote de la enfermedad causada por cepas mutantes del coronavirus SARS-CoV-2 en el siglo XXI ha generado gran incertidumbre y una carga de trabajo intensa para los profesionales de la salud, esta situación ha incrementado los niveles de estrés en el personal de enfermería, afectando su bienestar y, en consecuencia, su desempeño laboral, ya que debían enfrentar presiones constantes para garantizar una atención de calidad (3).

La industria de la salud enfrenta grandes retos a nivel global, especialmente por las condiciones actuales en la atención médica, el personal de enfermería sufre un fuerte impacto en su salud mental debido al estrés laboral y la incertidumbre, esta situación genera disminución en su desempeño laboral y aumenta la presión en el entorno de trabajo, afectando negativamente

su bienestar emocional y social, lo que influye directamente en su capacidad para cumplir con sus funciones (4).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés representa un riesgo económico importante en los países desarrollados como en aquellos en desarrollo, la disminución en el desempeño laboral se convierte en un problema preocupante porque ningún empleo debería generar estrés laboral, la Oficina de Educación para la Salud clasifica a la enfermería como cuarta ocupación estresante debido a las altas exigencias físicas y emocionales que enfrenta el personal (5).

Huang. y col., realizó un estudio sobre la salud mental del personal de primera línea durante Covid-19 de 2020 en China, que resultó en que las mujeres tuvieran un mayor estrés laboral, mientras que los hombres tenían un estrés laboral moderado y una tensión laboral baja (6).

Otros estudios indican que la mayoría de las enfermeras estudiadas (71,1%) tenían un nivel moderado de percepción hacia el estrés relacionado con el trabajo y más de la mitad (56,8%) de las enfermeras estudiadas tenían un nivel regular de desempeño laboral (7).

En América Latina, las malas condiciones la sobrecarga laboral afecta al personal de la salud en especial a las enfermeras, incrementando así el estrés laboral a causa de la falta de recursos y exposición constante a riesgos, perjudicando así su bienestar y reduciendo el desempeño en el trabajo, generando errores, fatiga y dificultades para tomar decisiones (8).

En el Perú estudios han señalado que el rendimiento del personal de enfermería se influenciado por factores como la estructura organizacional, el clima laboral y la falta de innovación; sumado el estrés laboral debido a las condiciones como la escasez de recursos la

sobrecarga de trabajo y el déficit de personal repercutiendo negativamente en la calidad de servicio, afectando directamente con su desempeño profesional (9).

Un sistema de salud eficaz depende del buen desempeño del personal, pero a menudo se descuida este aspecto, priorizando objetivos a corto plazo que requieren un alto compromiso de los profesionales. En un estudio realizado en 2020, se encontró que el nivel de estrés en los hospitales era alto, con estrés moderado y bajo en menor medida, las enfermeras, son el grupo más numeroso, enfrentan largas jornadas y altos riesgos de contagio, además de una gran carga emocional diaria (10).

1.2. Formulación de problemas

1.2.1. Problema general

- ¿Existe relación entre el nivel estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión desgaste emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?
- ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por retribución con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?
- ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por ejercicio con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?

- ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión falta de motivación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?
- ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión exceso de demanda laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión demérito profesional con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del nivel de estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.

1.3.2. Objetivo específico

- Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión desgaste emocional y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.
- Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por retribución y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.

- Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por ejercicio y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.
- Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión falta de motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.
- Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión exceso de demanda laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.
- Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión demérito profesional y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.

1.4. Justificación de investigaciones

1.4.1. Teórica

Este estudio busca identificar niveles de estrés laborales que enfrenta el personal enfermero en el Servicio de Emergencia de hospital público en Lima. Debido a la naturaleza exigente de su trabajo, los enfermeros suelen enfrentar presiones constantes y largas jornadas que requieren un alto compromiso físico y emocional. Los resultados permitirán diseñar estrategias para mejorar el manejo del estrés y el desempeño laboral, además de promover futuras investigaciones sobre este tema

Mediante esta justificación se tendrá modelo de demanda-control-apoyo (DCS) que explica que el estrés aumenta cuando las demandas laborales son altas y el apoyo o control es bajo.

También considera que el desequilibrio entre exigencias y recursos provoca agotamiento laboral. El síndrome de burnout, definido por agotamiento emocional, despersonalización y baja satisfacción personal, está asociado a una menor productividad, errores y conductas negativas. En el área de emergencias, los enfermeros enfrentan una carga laboral intensa, situaciones humanas difíciles y recursos limitados, lo que incrementa el estrés y dificulta su desempeño.

1.4.2. Metodológica

Este estudio puede servir como base para futuras investigaciones que incluyan otras variables relacionadas con el desempeño laboral, además, contribuirá a mejorar la calidad de vida del equipo interdisciplinario de enfermería. A nivel metodológico, esta investigación es cuantitativa y aplicada, con un diseño transversal no experimental, se utilizó métodos científicos para garantizar la validez y confiabilidad en la recolección de datos.

Recolección de datos a través de cuestionarios y análisis de correlación (Spearman, chi-cuadrado), utilizado en diversas investigaciones parecidas en Perú. Técnicas comprobadas. cuestionario de uso frecuente y fiable (alfa >0.8). Para el rendimiento en el trabajo, se utilizan encuestas de alta confiabilidad. Muestra significativa y de tamaño apropiado. Las técnicas estadísticas fiables (Spearman, chi cuadrado, Rho) facilitan la comprobación de relaciones. Moral y fiabilidad. Técnicas comprobadas en el contexto peruano con especialistas. Los diseños transversales aseguran anonimato, consentimiento informado y se elaboran siguiendo principios de ética.

1.4.3. Práctica

Esta investigación beneficiará a los profesionales de la salud, ya que se reconocerán y abordarán las causas del aumento del estrés, ya que los hospitales deberán tomar las medidas necesarias para evitar las causas de esta afección. Promoverá la prevención, con soluciones y

propondrá reformas en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima. Los resultados serán compartidos con el personal que trabaja en el Servicio de Emergencia, servirán como recomendaciones a enfermería, examinar el nivel de estrés y su impacto en desempeño laboral, a través de evaluaciones trimestrales, evitar consecuencias y promover los cuidados de enfermería. los empleados a adoptar estilo de vida saludable, servirá como fuente de investigación para otros estudios similares en diferentes campos.

El estudio se justifica por su aporte a mejorar el rendimiento y la calidad del cuidado, al identificar niveles de estrés y su impacto en el personal. Investigaciones en Perú muestran que menor estrés está ligado a un mejor desempeño. Esto facilita implementar programas de apoyo psicológico, reorganización de turnos y capacitaciones en resiliencia. Reducir el estrés también disminuye la rotación y ausencias, fortaleciendo el compromiso institucional. En emergencias, se pueden aplicar descansos activos y grupos de apoyo para optimizar el desempeño y la seguridad del paciente.

1.5. Delimitaciones de la investigación.

1.5.1. Temporales

Este trabajo fue realizado durante los meses de mayo hasta setiembre del 2024

1.5.2. Espaciales

Servicio de Emergencia de Hospital Público Lima.

1.5.3. Poblaciones o unidades de análisis

Personal enfermero en el Servicio de Emergencia de Hospital Público en la ciudad de Lima.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Cabezas (11) en el 2023, en Ecuador, con el objetivo “Analizar la relación del estrés laboral con el desempeño del personal de salud de un hospital de Ecuador”. Estudio, correlacional, cuantitativo, descriptivo, no experimental. Muestra de 87 entrevistados. Método, uso como instrumento el cuestionario que mide cada variable. Resultados, hay relación débil de las variables. Hay estrés laboral negativo con desempeño del personal 0.89, dar atención a la necesidad psicológica del trabajador, dar apoyo adecuado, implementar capacitación y mejora en estrategias que lidian con estrés laboral.

López y col., (12) en el 2021, en México, con el objetivo “Conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercebido en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México”. Estudio cuantitativo, transversal y predictivo. Muestra de 168 entrevistados. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultado, el 65% determinó que hay influencia positiva entre las variables; la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral con un 45%.

León y col., (13) en el 2021, en Cuba, tuvo como objetivo “Determinar la relación del estilo de vida con el estrés laboral en el personal de enfermería”. Estudio, correlacional, cuantitativa, descriptiva, transversal. Muestra de 67 enfermeras. Método, uso como instrumento las encuestas, cuestionario de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender, y estrés laboral elaborado por Maslach, Schaufeli y Leiter. Resultado, el estilo de vida con estrés laboral fue no saludable en 39%, el nivel saludable del estilo de vida con estrés laboral fue medio en 34%, hay nivel saludable de estilo de vida en 50%, y medio nivel de estrés laboral en 77%.

Dueñas (14) en el 2020 Ecuador, tuvo como objetivo “Determinar la relación del estrés laboral con el desempeño del personal de salud, Hospital Natalia Huerta de Niemes”. Estudio, correlacional, cuantitativo, deductivo, descriptivo, correlacional. Muestra de 77 entrevistados. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, el nivel de estrés es 69% el cual está influyendo en la disminución del desempeño laboral en 47%, propone prevenir y mejorar el nivel de estrés con capacitación.

Gonzáles (15) en el 2020 en Argentina, cuyo objetivo fue “Analizar la relación del estresor asistencial con el nivel de estrés laboral”. Estudio, correlacional, cuantitativo, observacional, descriptivo, transversal. Muestra de 67 enfermeros asistenciales. Método, uso el cuestionario de escala de estresores asistenciales desarrollada por Paris, LE., y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultado, el cansancio emocional fue 47%, realización personal 57% y despersonalización en 41%, con alto nivel de estrés laboral, las más afectadas son mujeres con alto estrés que son afectadas por síndrome de desgaste profesional.

A nivel nacional:

Pisfil (16) en el 2023, con el objetivo “Analizar la relación del estrés laboral con desempeño del enfermero de Hospital de Moyobamba”. Estudio, correlacional, básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo. Muestra de 115 enfermeros. Método, uso el instrumento como cuestionario de Maslach y Jackson, para estrés laboral; para desempeño laboral el cuestionario. Resultados, el 73% con alto nivel de estrés laboral, el 25% moderado nivel y 2% en bajo nivel; el profesional enfermero tiene alto nivel de estrés, con el mismo nivel de desempeño laboral.

Alarcón (17) en el 2022, con el objetivo general “Analizar la relación del estrés con el desempeño laboral de enfermeras Hospital Chepén, Trujillo – 2022”. Estudio, básico, no experimental, correlacional, descriptivo. Muestra de 81 enfermeros. Método, uso dos

instrumentos del nivel de estrés laboral con nivel de desempeño laboral. Resultados, el 44% de enfermeros tiene medio nivel de estrés laboral, el 52% con medio nivel de desempeño laboral. Hay relación del estrés con desempeño laboral con significancia de $p < 0.005$.

Pereyra y Bernabé (18), en el 2021, con el objetivo “Analizar la relación del estrés con el desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro Ica 2021”. Estudio, correlacional, descriptivo, cuantitativo. Muestra de 49 enfermeros. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultado, hay estrés medio en 55%, en la dimensión agotamiento emocional con realización personal hay medio nivel en 52% y bajo nivel en despersonalización en 43%, En desempeño laboral hay regular nivel en 45%. Hay relación del desempeño laboral con el estrés en personal de enfermería.

Machacuay y Vera (19) en el 2020, con el objetivo “Analizar la relación del estrés laboral con desempeño del personal enfermero de emergencia Hospital la Merced, 2020”. Estudios, correlacionales, no experimentales, hipotéticos deductivos. Muestras de 30 personal de enfermería. Método, uso instrumento para encuestas. Resultado, hay estrés laboral en 77%, y relación significativa con desempeño laboral 51%, a mayor estrés menor es el nivel de desempeño.

Santamaria (20) en 2020, con objetivo “Analizar la relación del estrés con desempeño laboral del enfermero de emergencia Hospital Regional Docente “Las Mercedes”. Estudio, correlacional, descriptivo. Muestra de 55 enfermeros. Método, uso como instrumento el cuestionario y técnica de encuesta. Resultados, el nivel de estrés es medio en 51%, con alto nivel en 35%. En desempeño laboral, hay regular nivel, en dimensión institucional es 55%, responsabilidad en 52%, calidad de trabajo 50%, trabajo en equipo 51% nivel regular.

2.2. Base Teórica

Primera variable: Estrés laboral

Estrés.

Definición: El estrés es la "respuesta física, mental y conductual de una persona al intentar adaptarse a las presiones internas y externas". Es una reacción del cuerpo frente a un evento significativo, que puede ser positiva o negativa, ante acción desagradable (21).

Tipos de estrés:

El estrés es el estrés positivo, que surge cuando las personas buscan alcanzar un beneficio, generando motivación y energía. En cambio, **el distrés es el estrés negativo**, que crea ansiedad y fuera de control, afecta el organismo en reacciones físicas y psicológicas (22).

El estrés agudo ocurre después de evento traumático, por dolor emocional en ira, ansiedad y depresión, tensión y dolores de cabeza, y malestar estomacal como ardor y calambres (23).

El estrés **agudo episódico** puede convertirse **en crónico**, manifestándose como ansiedad, pesimismo y tensión constante, junto con migrañas y presión arterial alta. Las personas afectadas llevan una vida desorganizada, irritada y con poca interacción social (24). Si no se trata, puede generar insatisfacción continua, problemas psicológicos y aumentar el riesgo de enfermedad graves como problemas cardíacos y accidente cerebrovasculares (25).

Estrés laboral:

El estrés laboral es una respuesta física y emocional que ocurre cuando la tensión supera los límites de estabilidad. Sus causas incluyen exceso de trabajo, responsabilidades y un mal ambiente laboral. Las personas reaccionan de forma distinta, algunos manejan bien la carga, otros son más sensibles a entorno negativo. Los efectos varían según individuo (26,27).

Dimensiones del estrés laboral:

Dimensión 1: Desgaste emocional

El agotamiento laboral aparece cuando el trabajador enfrenta estrés constante por exceso de tareas, presión y responsabilidades, lo que genera cansancio físico y mental, hay desmotivación y frustración. Las causas más comunes son la autoexigencia, las altas demandas y la falta de reconocimiento. Entre los síntomas se encuentran el insomnio, la irritabilidad, la fatiga y la dificultad para concentrarse (28,29).

Dimensión 2: Insatisfacción por retribución

Es una reacción negativa de los empleados hacia su trabajo. Esta reacción negativa o rechazo depende en gran medida de las condiciones laborales y de la personalidad de cada individuo y se refiere al estado de inquietud, ansiedad e incluso depresión al que puede llegar una persona cuando se siente insatisfecha con su trabajo (30).

Dimensión 3: Insatisfacción del ejercicio profesional

El malestar profesional se refleja actitudes negativas hacia el trabajo, causadas por bajos salarios, conflictos y mal liderazgo. Esto puede llevar a la renuncia o a problemas internos (31).

La falta de relaciones positivas, oportunidades y seguridad laboral genera frustración en quienes no se sienten valorados o no se adaptan al entorno (32).

Condiciones laborales deficientes y factores personales reducen la motivación, afectan el desempeño y dificultan el cumplimiento de tareas (33).

Dimensión 4: Falta de motivación

Las causas de nuestro comportamiento incluyen la pérdida de entusiasmo, sentimientos de desesperanza y pesimismo, necesidades insatisfechas y pensamientos negativos, lo que afecta el ánimo, provocando irritabilidad y altera los hábitos de sueño (34).

Dimensión 5: Exceso de demanda laboral

Es un desequilibrio en el que el mercado no ha alcanzado la máxima eficiencia. Ni los demandantes ni los proveedores obtienen el máximo beneficio posible. En competencia perfecta, toda la demanda es cubierta por los proveedores (35).

Dimensión 6: demérito profesional

Es un reconocimiento especial que se otorga a determinados profesionales del campo o a programas e iniciativas que merecen un reconocimiento por sus propuestas o logros innovadores. el resultado de las buenas obras de una persona (36).

Segunda variable: Desempeño laboral

Definición: El desempeño laboral es una actividad dirigida a alcanzar una meta, en la que el individuo demuestra su deseo y capacidad para lograrla, siempre que el entorno sea favorable. Depende del esfuerzo personal, las recompensas ofrecidas, y la relación entre estas recompensas, el esfuerzo y las habilidades del trabajador (37).

Características del Desempeño Laboral

Las características del desempeño laboral incluyen adaptabilidad a diferentes entornos, habilidades de comunicación efectiva, iniciativa para influir en los resultados, proactividad y un alto nivel de conocimiento técnico en el área de trabajo (38).

Clasificación del Desempeño Laboral:

Productividad y calidad del trabajo

Factor clave, la productividad es la cantidad de trabajo que realizan los empleados en jornada laboral, tener una fuerza laboral productiva e impulsar la productividad brindando las herramientas y procesos para lograrlo. Considere reducir el riesgo de su negocio (39).

Eficiencia:

Es el resultado de una mayor productividad con un mínimo esfuerzo o gasto. Un empleado eficiente es una persona que es capaz de realizar tareas en el menor tiempo posible y lograr los mejores resultados (40).

Formación adquirida

La educación es importante para el desarrollo profesional de los empleados y juega un papel vital en el desarrollo de la propia empresa. Los empleados educados son empleados que están dispuestos a ayudar a lograr sus objetivos, a invertir en propia empresa (41).

Los objetivos conseguidos

Es importante acordar con los empleados objetivos realistas y alcanzables en un período de tiempo determinado, sin olvidar que la empresa debe proporcionar a los empleados toda la formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos marcados (42).

Dimensiones del desempeño laboral

Calidad del trabajo: Proceso dinámico en que actividades laborales se organizan objetiva y subjetivamente en aspectos relevantes del trabajo para promover el más integral

desarrollo humano. Ambiente que beneficia al empleado. Calidad del empleo con interacción de empleados, requiere holística y dinámica en componentes que conforman constructo (43).

Dimensión 1: Responsabilidad

Es un compromiso continuo para contribuir al desarrollo económico sostenible mejorando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como de las comunidades locales y la sociedad en su conjunto (44).

Dimensión 2: Responsabilidad laboral

Prestación derivada de relación laboral o contrato de trabajo que protege al trabajador contra accidentes derivados del trabajo o consecuencia del trabajo, principalmente como reconocimiento de prestaciones de promoción, prevención, económicas y asistenciales (45).

Dimensión 3: Trabajos en equipos.

Los trabajos en equipos son grupos de individuos que trabajan juntas para completar un proyecto. Implica la coordinación de 2 o más personas para lograr un objetivo común. El trabajo en equipo requiere esfuerzo de los miembros del equipo para ser divertido y productivo (46).

Dimensión 4: Compromiso institucional.

Un conjunto de estándares diseñados para implementar éticamente todo lo que nos rodea, permitiéndonos lograr la justicia intergeneracional, mantener su accesibilidad y equilibrio, y promover una distribución más justa y equitativa de recursos y beneficios. El compromiso institucional es la fuerza de participación de un individuo en organización particular (47).

Teorista que respaldan el estudio

Estructura de los Sistemas de Neuman. Este modelo, desarrollado por Betty Neuman, ve al ser humano como un sistema con defensas ante el estrés. En situaciones críticas como emergencias, las líneas de protección (flexibles, normales e internas) se amplían o se derrumban dependiendo de la fuerza del estrés. Las acciones del equipo de enfermería (prevención primaria, secundaria y terciaria) tienen como objetivo preservar o recuperar el balance ante los factores estresantes del ambiente (48).

Modelo de Solicitudes y Recursos (JD-R). Aplicación extensa del modelo psicológico en la investigación de enfermería. Categoriza las exigencias (carga física, emocional, tiempo) y los recursos de trabajo (asistencia, independencia, herramientas). En el servicio de urgencias, grandes exigencias junto con recursos limitados pueden prever el burnout, disminuir el rendimiento y potenciar las intenciones de dejar el trabajo (49).

Modelo de Control-Demanda-Apoyo (DCS). Sugiere Karasek y Théorell. Sugiere que el estrés se incrementa cuando las altas exigencias se combinan con un control limitado (autonomía) y respaldo social. En la enfermería de urgencias, esta combinación ha sido asociada a un incremento en el desgaste emocional, la falta de asistencia y una disminución en la calidad del rendimiento (50).

Modelo Esfuerzo-Obsequio (ER-OC) Propuesto por Siegrist. Relaciona el estrés con desbalances entre el esfuerzo empleado y las gratificaciones obtenidas (económicas, reconocimiento). En situaciones de emergencia, el exceso de trabajo sin una compensación adecuada promueve el agotamiento emocional y reduce el rendimiento (51).

Teoría de Estrés General y Transaccional de Adaptación. Hans Selye caracteriza el estrés como una respuesta en tres etapas: alerta, resistencia y fatiga. Lazarus subraya que el

estrés se basa en la valoración cognitiva y en las tácticas de manejo del problema: enfoque en el problema (problem-oriented) o en el estado emocional (emotion-oriented) (52).

2.3. Formulaciones de hipótesis

2.3.1. Hipótesis generales

Hipótesis alterna

Hi: Si, existen relaciones del nivel estrés laboral con desempeños laborales en personal enfermero en Servicios de Emergencias de Hospital Público de Lima 2024.

Hipótesis Nula

H0: No, existen relaciones del nivel estrés laboral con desempeños laborales en personal enfermero en el Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

2.3.2. Hipótesis específica

H1: Si, existen relaciones del nivel estrés laborales en dimensiones desgaste emocional con el desempeño laboral en Servicios de Emergencias de Hospital Público de Lima 2024.

H2: Si, existen relaciones del nivel estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con el desempeño laboral en Servicios de Emergencias de Hospital Público de Lima 2024.

H3: Si, existen relaciones del nivel estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con el desempeño laboral en Servicios de Emergencias de Hospital Público de Lima 2024.

H4: Si, existen relaciones del nivel estrés laborales en dimensiones falta de motivación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en Servicios de Emergencias de Hospital Público de Lima 2024.

H5: Si, existen relaciones del nivel estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en Servicios de Emergencias de Hospital Público de Lima 2024.

H6: Si, existen relaciones del nivel estrés laborales en dimensiones demérito profesional con el desempeño laboral en el personal de enfermería en Servicios de Emergencias de Hospital Público de Lima 2024.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

En este estudio se emplea el método hipotético-deductivo, el cual se basa en la formulación de hipótesis a partir de observaciones reales. Estas hipótesis son sometidas a prueba con el fin de verificar su validez o identificar posibles inconsistencias. Este enfoque utiliza una estrategia lógica que permite llegar a conclusiones fundamentadas en premisas previamente aceptadas como verdaderas, lo que facilita una interpretación rigurosa de los resultados (53).

3.2. Enfoque de la investigación

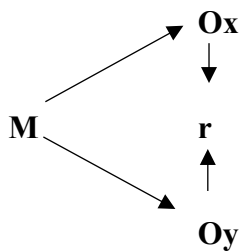
Esta investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se centra en la obtención y procesamiento de datos medibles que permitan analizar de forma objetiva las variables estudiadas. A través de técnicas estadísticas, tanto descriptivas como inferenciales, se busca interpretar la información recopilada y comprobar las hipótesis planteadas. Este método va permitir obtener resultados precisos y coherentes con objetivos establecidos en el estudio (54).

3.3. Tipos de investigaciones

Este trabajo justifica porque aborda problema que afecta a una población específica, busca generar resultados prácticos, apoyándose en la integración de teoría y aplicación, con información respaldada por normas y manuales técnicos. Busca ofrecer soluciones a problemas internos y garantizar una intervención exitosa. Se busca determinar la correlación entre dos variables mediante hipótesis formuladas. El estudio es descriptivo y no experimental, ya que utiliza la observación para describir conductas sin manipular condiciones, registrando eventos espontáneos (55).

3.4. Diseños de investigaciones

Este trabajo tiene diseños no experimentales, ya que las variables se observan tal como ocurren en su entorno natural, sin ser manipuladas. Es descriptiva y correlacional, porque busca medir y analizar la relación entre dos o más variables, con el propósito de identificar patrones de asociación mediante la formulación de hipótesis y el uso de análisis estadístico. El estudio es de corte transversal, a que la información se recopilará en un solo momento, permitiendo examinar las características, frecuencia y dimensiones del fenómeno estudiado. En este caso, se evaluará niveles de estrés laborales en el personal enfermero. Los datos se recopilarán en un momento dado (56).



Dónde:

M = las muestras.

Ox = El nivel de estrés

Oy = Desempeño laboral

R = Relaciones de ambas variables

3.5. Poblaciones, muestras y muestreos

Esta tiene una población finita del estudio estuvo conformadas por 150 profesional enfermero que trabajan en Servicio de Emergencia de hospital público de Lima y que cumplieron con los criterios:

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que pertenezcan al servicio de emergencia y que realizan trabajo asistencial de un Hospital Público de Lima 2024.
- Enfermeras que deseen participar voluntariamente y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que pertenezcan al servicio de emergencia y que realizan trabajos administrativos de un Hospital Público de Lima 2024.
- Enfermeras que no deseen participar voluntariamente y no firmen el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que se encuentran con licencia voluntaria por problemas de comorbilidad.

Muestra:

La muestra se creó utilizando probabilidad aleatoria simple porque se consideró que cada individuo tenía las mismas posibilidades de ser seleccionado, siendo en total de 150 personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024, siendo estudio tiene un muestreo no probabilístico.

3.6. Variables y operacionalización**Variables de estudio**

V1: Nivel de estrés

V2: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)	
V1: Nivel de estrés	Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral es la respuesta de una persona a las presiones y presiones del trabajo que exceden sus capacidades, habilidades y/o inteligencia y ponen a prueba sus capacidades ante una situación (57).	El estrés laboral es una reacción fisiológica y emocional dañina provocada por el trabajo y una respuesta fisiológica a estímulos externos. Consta de 38 preguntas y los criterios de puntuación son 0, 1, 2 y 3, correspondientes a puntuación alta: 100-62, puntuación media: 61-34 y puntuación baja: 33-0. Nunca 0, rara vez 1, siempre 2, siempre 3.	Desgaste emocional	Termino agotado emocional al final de la jornada Tenso sólo de pensar en trabajo. Siento sin ganas de ir a trabajar.	Ordinal	Alto (67-62) Medio (61-34) Bajo (33-09)	
			Insatisfacción retribución	por			Insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo. Insuficiente el pago que recibo.
			Insatisfacción del ejercicio profesional				Difícil dar resultado en el trabajo. Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo
			Falta de motivación				Me siento indiferente por mejorar mi desempeño Mínimo esfuerzo en que realizo
			Exceso de demanda laboral				Demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta Excesivas las tareas a realizar.
			Demérito profesional				Lo que haga, mi trabajo no es valorado. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio
V2: Desempeño laboral	Según Chiavenato, desempeño laboral: es el comportamiento del empleado en relación con las metas trazadas mediante la exploración de plan en alcanzar objetivos, logrando habilidades y capacidades que poseen los empleados (58).	La capacidad de los empleados de la organización para realizar sus tareas, roles o funciones. Contiene 31 preguntas calificadas en una escala de 1, 2, 3, 4, 5: efectiva, normal, débil.	Calidad del trabajo	Produce o realiza un trabajo sin errores. Realizan trabajos ordenados. Realizan trabajos en tiempo establecido	Nominal	Eficiente (5.21) Regular (22-38) Deficiente (39- 55)	
			responsabilidad				Transmite esta información oportunamente. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.
			Trabajo en equipo				Aportan idea en mejora de proceso de trabajos en Centro de Salud. Informan y consultan al superior en el cambio que le afecta
			Compromiso Institucional				Demuestran respetos al superior Valoran y respetan la idea de los equipos del trabajo.

3.7. Técnica e instrumento de recolecciones del dato

3.7.1. Técnicas

Las tecnologías utilizadas es uso de un cuestionario que se realizó, nos permitió obtener información válida, es herramienta basada en preguntas seleccionadas para obtener variables relacionadas con información relacionada, es métodos de recopilación de datos más utilizados porque es conveniente y no ejerce presión sobre el usuario. El tiempo estimado para completar el cuestionario fue de 3 a 7 minutos, y se obtuvo el consentimiento informado previo de personal en salud del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para medir el nivel de estrés laboral entre el personal de enfermería, el cuestionario fue validado por tres autoras mexicanas, Angélica Hernández, Rosa Ortega y Lucy Reidl, (58), analizando las dimensiones del estrés laboral. Hay 38 preguntas. Consta de 6 dimensiones: agotamiento emocional, insatisfacción con el salario, insatisfacción con el ejercicio profesional, falta de motivación, exigencia laboral excesiva, abandono profesional, utilizando una escala Likert de 4 puntos de 0 a 3, respectivamente: Nunca 0, Rara vez 1, A menudo. 2 meses, a menudo 3, un valor de cero representa una situación inofensiva y un valor de cuatro representa una situación estresante. Alto de esta herramienta: 67-62, medio: 61-34, bajo: 33-0.

El segundo cuestionario relacionado con el desempeño laboral, utilizado para calcular el desempeño laboral del Minsa peruano, consta de 31 ítems divididos en cuatro dimensiones: calidad de empleo (11), responsabilidad (6), trabajo equipo (9) y compromiso institucional (5). Nunca, (5) en una lista normal válida y normal, no dañada (59).

3.7.3, Validación

Esta herramienta de medición del estrés laboral fue validada por Hernández en 2012 con la participación de 6 expertos de la industria y adaptada y utilizada por Dueñas en 2020. El cuestionario se basa en 6 dimensiones: agotamiento emocional, insatisfacción con el salario. , insatisfacción 38 puntos, incluyendo ejercicio profesional, falta de motivación, exigencias laborales demasiado altas, deficiencias profesionales, etc. (60).

El segundo instrumento mide el desempeño laboral, propiedad del Minsa Perú, adaptado de María Graciela Llagas Chafloque en 2015 y evaluado por 4 expertos con base en los criterios de investigación válidos, aplicables y utilizables aprobados por Quispe en 2018. Se fundamenta en cuatro dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional (61).

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento de nivel de estrés laboral presenta una consistencia alta cercana a la confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = 0,74 - 0,85$), confirmando la confiabilidad satisfactoria del instrumento, con 55,6% obtenido por Hernández et al., 2012, y Dueñas, 2020. alfa de 0.937, su nivel de confiabilidad se visualizó con 76 participantes en el año 2020 en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El acuerdo de confiabilidad para el segundo instrumento de desempeño laboral Cronbach alfa fue de 9.36, en 2018 Universidad Señor de Sipán Niveles de Estrés Quispe y Desempeño Laboral de los Profesionales.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se solicitará el permiso del jefe del servicio de emergencia de un Hospital Estatal de Lima para obtener información sobre el personal de enfermería del servicio de emergencia, el cual proporcionará una lista de enfermeras que estarán disponibles en caso de emergencia. De acuerdo con el cronograma de trabajo, cuando se trabajó

con hospitales regionales, los datos se recolectaron mediante herramientas unidimensionales, se organizaron en gráficos y luego se organizaron en Excel.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio se enfoca en la investigación en salud, respetando los estándares éticos para proteger a los participantes. Se otorgará consentimiento informado a las Licenciadas y técnicos de enfermería que participen, proporcionándoles toda la información relevante sobre el estudio y aplicando los principios éticos correspondientes.

Principio de autonomía

Tristram Engelhardt definió el "principio de permiso" como la libertad de cada persona para decidir cómo vivir y qué acciones tomar, siempre que no cause daño directo a otros. La autonomía implica la capacidad de tomar decisiones sin restricciones. En nuestro estudio, se explicó a las enfermeras el propósito del estudio y se les brindó información clara, permitiéndoles dar su consentimiento libre e informado para participar (62).

Principio de beneficencia

Este principio se enfoca en hacer el bien, beneficiar a los demás, prevenir daños y promover el bienestar, maximizando los beneficios y minimizando los riesgos, el incumplimiento de este principio puede acarrear sanciones, en nuestro estudio se explicó a las enfermeras que su participación era crucial para entender el nivel de estrés que experimentan en este momento (63).

Principio de no maleficencia

Es un principio primordial que nos dice no dañar a otros, causar daño o causar sufrimiento según la ley. Se informa y se enfatiza a las enfermeras que su colaboración y

desarrollo de respuestas es anónimo y confidencial y no se utilizará para comprometer su integridad (64).

Principio de justicia

Es la distribución justa de cargas y beneficios, evaluada éticamente sin discriminación, considerando las necesidades y circunstancias particulares de cada individuo. Todos los participantes en la investigación deben ser tratados de manera igualitaria, respetuosa y sin distinción por género, religión o raza (65).

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Aspectos sociodemográficos de los participantes (n=82)

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	105	70
Masculino	45	30
Estado civil		
soltero	72	48
casado	44	29
conviviente	34	23
Si tiene hijos		
no	55	37
si	95	63
Edad		
De 20 a 30 años	51	34
De 31 a 40 años	58	39
De 41 a 50 años	18	12
De 51 a 60 años	12	8
De 61 a 70 años	11	7

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Los entrevistados son 150 personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima, tal como mostramos en la tabla 1, siendo en características sociodemográficas, donde el Sexo es Femenino en 70% y Masculino en 30%; Estado civil hay soltero en 48%, casado en 29% y conviviente en 23%; Si tiene hijos, no en 37%, si 63%; Edad de 20 a 30 años en 34%, de 31 a 40 años en 39%, de 41 a 50 años en 12%, de 51 a 60 años en 8% y de 61 a 70 años en 7%.

Cuando se responde el objetivo general de analizar las relaciones de nivel estrés laborales con desempeños laborales en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.

Tabla 2. Tablas cruzadas del nivel estrés laborales con el desempeños laborales en el personal enfermero en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.

Nivel de estrés laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo nivel de estrés	11	7.3	49	32.7	10	6.7	70	46.7
Medio nivel de estrés	22	14.7	35	23.3	15	10.0	72	48.0
Alto nivel de estrés	1	0.7	5	3.3	2	1.3	8	5.3
TOTAL	34	22.7	89	59.3	27	18.0	150	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación:

En la tabla 2 del nivel estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería, existe regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 37.7%.

Cuando se responde el primer objetivo específico del nivel estrés laboral en dimensiones desgaste emocionales con desempeños laborales en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.

Tabla 3. Tabla cruzada de nivel estrés laboral en dimensiones desgaste emocionales con desempeños laborales en el personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Nivel de estrés laborales dimensiones desgaste emocional	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo nivel de estrés	15	10.0	44	29.3	12	8.0	71	47.3
Medio nivel de estrés	19	12.7	44	29.3	15	10.0	78	52.0
Alto nivel de estrés	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.7
TOTAL	34	22.7	89	59.3	27	18.0	150	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

En la tabla 3 de niveles en estrés laborales en dimensiones desgaste emocionales con desempeños laborales en el personal enfermero, existe regular desempeño laboral con bajo y medio nivel de estrés en 29.3%.

Cuando se responde el segundo objetivo específico del nivel estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Tabla 4. Tablas cruzadas del nivel estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Nivel de estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		

Bajo niveles de estrés	12	8.0	43	28.7	8	5.3	63	42.0
Medio niveles de estrés	21	14.0	43	28.7	17	11.3	81	54.0
Alto niveles de estrés	1	0.0	3	2.0	2	1.3	6	4.0
TOTAL	34	22.7	89	59.3	27	18.0	150	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

En la tabla 4 de niveles de estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución, con desempeños laborales en personal enfermero, existe regular desempeño laboral con bajo y medio nivel de estrés en 28.7%.

Cuando se responde el tercer objetivo específico niveles de estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Tabla 5. Tablas cruzadas de niveles de estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Nivel de estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo nivel de estrés	21	14.0	45	30.0	13	8.7	79	52.7
Medio nivel de estrés	11	7.3	39	26.0	12	8.0	62	41.3
Alto nivel de estrés	2	1.3	5	3.3	2	1.3	9	6.0
TOTAL	34	22.7	89	59.3	27	18.0	150	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

En la tabla 5 de niveles de estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero, existe regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 30.0%.

Cuando se responde el cuarto objetivo específico de niveles de estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Tabla 6. Tablas cruzadas de niveles de estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Nivel de estrés laborales en dimensión falta de motivación	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo nivel de estrés	16	10.7	37	24.7	12	8.0	65	43.3
Medio nivel de estrés	16	10.7	49	32.7	14	9.3	79	52.7
Alto nivel de estrés	2	1.3	3	2.0	1	0.7	6	4.0
TOTAL	34	22.7	89	59.3	27	18.0	150	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

En la tabla 6 de niveles de estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero, existe regular desempeño laboral con medio nivel de estrés en 32.7%.

Cuando se responde el quinto objetivo específico de niveles de estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Tabla 7. Tablas cruzadas de niveles de estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Nivel de estrés laborales en su dimensión exceso de demanda laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo nivel de estrés	13	8.7	43	28.7	13	8.7	69	46.0
Medio nivel de estrés	19	12.7	42	28.0	13	8.7	74	49.3
Alto nivel de estrés	2	1.3	4	2.7	1	0.7	7	4.7
TOTAL	34	22.7	89	59.3	27	18.0	150	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

En la tabla 7 de niveles de estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero, existe regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 28.7%.

Cuando se responde el sexto objetivo específico de niveles de estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Tabla 8. Tablas cruzadas de niveles de estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Nivel de estrés laborales en dimensiones demérito profesional	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo niveles de estrés	16	10.7	38	25.3	11	7.3	65	43.3
Medio niveles de estrés	15	10.0	47	31.3	14	9.3	76	50.7
Alto niveles de estrés	3	2.0	4	2.7	2	1.3	9	6.0
TOTAL	34	22.7	89	59.3	27	18.0	150	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

En la tabla 8 de niveles de estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero, existe regular desempeño laboral con medio nivel de estrés en 31.3%.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Si, existen relaciones de niveles estrés laborales con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

H0: No, existen relaciones de niveles estrés laborales con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En representación de los valores que están en la tabla 9, los coeficientes de correlación según Spearman, siendo el grado de relaciones de niveles estrés laborales con desempeños laborales en personal enfermero es $\rho = 0,133$, esto está demostrando que dicha relación entre las dos variables es buena y positiva.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,049, donde corresponde una confiabilidad de 96%.

Estadísticos de pruebas

Esta prueba de hipótesis se hizo con los coeficientes de correlación de Rho de Spearman, según las pruebas de normalidad, es decir que si se pueden rechazar la hipótesis nula (H_0) de acuerdo con el valor p .

Regla de decisión

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Tabla 9.

Análisis de niveles estrés laborales con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Correlaciones			
		Nivel de estrés laboral	Desempeño laboral
		Coficiente de correlación	1,000
			0,133
Nivel de estrés laboral		Sig. (bilateral)	.
			0,049
Rho de	N	150	150
		Coficiente de correlación	0,133
			1,000
Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,049
			.
		N	150
			150

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Se han encontrado un valor p sig.= 0,046, donde se muestra en la tabla 9, indica que es un valor menor de la significancia teórica del (0.05), con nivel de confiabilidad del 96% donde se demuestra que se debe de aceptar la relación significativa de ambas variables del estudio. Es así que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis que ha sido planteada (Hipótesis alternativa), hay relación positiva de niveles estrés laborales con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Hipótesis específicas

H1: Si, existen relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones desgaste emocional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En representación de los valores que están en la tabla 10, los coeficientes de correlación según Spearman, siendo el grado de relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones desgaste emocional con desempeños laborales en personal enfermero es $\rho = 0,170$, esto está demostrando que dicha relación entre las dos variables es buena y positiva.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,032, donde corresponde una confiabilidad de 97%.

Estadísticos de pruebas

Esta prueba de hipótesis se hizo con los coeficientes de correlación de Rho de Spearman, según las pruebas de normalidad, es decir que si se pueden rechazar la hipótesis nula (H_0) de acuerdo con el valor p .

Regla de decisión

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Tabla 10. Análisis de niveles estrés laborales en dimensiones desgaste emocional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Correlaciones			Nivel de estrés laboral dimensión desgaste emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,177
	Nivel de estres dimensión desgaste emocional	Sig. (bilateral)	.	0,032
		N	150	150
		Coefficiente de correlación	0,177	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,032	.
		N	150	150

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Se han encontrado un valor $p \text{ sig.} = 0,032$, donde se muestra en la tabla 10, eso quiere decir que es un valor menor de la significancia teórica del (0.05), con nivel de confiabilidad del 97% donde se demuestra que se debe de aceptar la relación significativa de ambas variables del estudio. Es así que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis que ha sido planteada (Hipótesis alternativa), hay relación positiva de niveles estrés laborales en dimensiones desgaste emocional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

H2: Si, existen relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En representación de los valores que están en la tabla 11, los coeficientes de correlación según Spearman, siendo el grado de relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales en personal enfermero es $\rho = 0,133$, esto está demostrando que dicha relación entre las dos variables es buena y positiva.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,049, donde corresponde una confiabilidad de 96%.

Estadísticos de pruebas

Esta prueba de hipótesis se hizo con los coeficientes de correlación de Rho de Spearman, según las pruebas de normalidad, es decir que si se pueden rechazar la hipótesis nula (H_0) de acuerdo con el valor p .

Regla de decisión

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Tabla 11. Análisis de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Correlaciones		Nivel de estrés laboral dimensión insatisfacción Desempeño laboral por retribución	
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000
	dimensión insatisfacción por retribución	Sig. (bilateral)	.
		N	150
		Coefficiente de correlación	0,133
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,049
		N	150

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Se han encontrado un valor p sig.= 0,049, donde se muestra en la tabla 11, eso quiere decir que es un valor menor de la significancia teórica del (0.05), con nivel de confiabilidad del 96% donde se demuestra que se debe de aceptar la relación significativa de ambas variables del estudio. Es así que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis que ha sido planteada (Hipótesis alternativa), hay relación positiva de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

H3: Si, existen relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En representación de los valores que están en la tabla 12, los coeficientes de correlación según Spearman, siendo el grado de relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero es $\rho = 0,188$, esto está demostrando que dicha relación entre las dos variables es buena y positiva.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,028, donde corresponde una confiabilidad de 98%.

Estadísticos de pruebas

Esta prueba de hipótesis se hizo con los coeficientes de correlación de Rho de Spearman, según las pruebas de normalidad, es decir que si se pueden rechazar la hipótesis nula (H_0) de acuerdo con el valor p .

Regla de decisión

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Tabla 12. Análisis de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Correlaciones			Nivel de estrés laboral dimensión insatisfacción Desempeño laboral por ejercicio	
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,188
	dimensión	Sig. (bilateral)	.	0,028
	insatisfacción	N	150	150
	por ejercicio			
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,188	1,000
		Sig. (bilateral)	0,028	.
		N	150	150

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Se han encontrado un valor p sig.= 0,028, donde se muestra en la tabla 12, eso quiere decir que es un valor menor de la significancia teórica del (0.05), con nivel de confiabilidad del 98% donde se demuestra que se debe de aceptar la relación significativa de ambas variables del estudio. Es así que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis que ha sido planteada (Hipótesis alternativa), hay relación positiva de niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

H4: Si, existen relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En representación de los valores que están en la tabla 13, los coeficientes de correlación según Spearman, siendo el grado de relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero es $\rho = 0,114$, esto está demostrando que dicha relación entre las dos variables es buena y positiva.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,050, donde corresponde una confiabilidad de 95%.

Estadísticos de pruebas

Esta prueba de hipótesis se hizo con los coeficientes de correlación de Rho de Spearman, según las pruebas de normalidad, es decir que si se pueden rechazar la hipótesis nula (H_0) de acuerdo con el valor p .

Regla de decisión

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Tabla 13. Análisis de niveles estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

		Correlaciones		
			Nivel de estrés laboral dimensión falta de motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,114
	dimensión falta de motivación	Sig. (bilateral)	.	0,050
		N	150	150
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,114	1,000
		Sig. (bilateral)	0,050	.
		N	150	150

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Se han encontrado un valor $p \text{ sig.} = 0,050$, donde se muestra en la tabla 13, eso quiere decir que es un valor menor de la significancia teórica del (0.05), con nivel de confiabilidad del 95% donde se demuestra que se debe de aceptar la relación significativa de ambas variables del estudio. Es así que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis que ha sido planteada (Hipótesis alternativa), hay relación positiva de niveles estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

H5: Si, existen relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En representación de los valores que están en la tabla 14, los coeficientes de correlación según Spearman, siendo el grado de relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero es $\rho = 0,172$, esto está demostrando que dicha relación entre las dos variables es buena y positiva.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,038, donde corresponde una confiabilidad de 97%.

Estadísticos de pruebas

Esta prueba de hipótesis se hizo con los coeficientes de correlación de Rho de Spearman, según las pruebas de normalidad, es decir que si se pueden rechazar la hipótesis nula (H_0) de acuerdo con el valor p .

Regla de decisión

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Tabla 14. Análisis de niveles estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Correlaciones			Nivel de estrés laboral dimensión exceso de demanda laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,172
	Nivel de estrés laboral dimensión exceso de demanda laboral	Sig. (bilateral)	.	0,038
		N	150	150
		Coefficiente de correlación	0,172	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,038	.
		N	150	150

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Se han encontrado un valor $p \text{ sig.} = 0,038$, donde se muestra en la tabla 14, eso quiere decir que es un valor menor de la significancia teórica del (0.05), con nivel de confiabilidad del 97% donde se demuestra que se debe de aceptar la relación significativa de ambas variables del estudio. Es así que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis que ha sido planteada (Hipótesis alternativa), hay relación positiva de niveles estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

H6: Si, existen relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En representación de los valores que están en la tabla 15, los coeficientes de correlación según Spearman, siendo el grado de relaciones de niveles estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero es $\rho = 0,131$, esto está demostrando que dicha relación entre las dos variables es buena y positiva.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,046, donde corresponde una confiabilidad de 96%.

Estadísticos de pruebas

Esta prueba de hipótesis se hizo con los coeficientes de correlación de Rho de Spearman, según las pruebas de normalidad, es decir que si se pueden rechazar la hipótesis nula (H_0) de acuerdo con el valor p .

Regla de decisión

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Sig. Valor p del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Tabla 15. Análisis de niveles estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024

Correlaciones			Nivel de estrés laboral dimensión demérito profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral dimensión demérito profesional	Coefficiente de correlación	1,000	0,131
		Sig. (bilateral)	.	0,046
		N	150	150
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,131	1,000
		Sig. (bilateral)	0,046	.
		N	150	150

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Se han encontrado un valor $p \text{ sig.} = 0,046$, donde se muestra en la tabla 15, eso quiere decir que es un valor menor de la significancia teórica del (0.05), con nivel de confiabilidad del 96% donde se demuestra que se debe de aceptar la relación significativa de ambas variables del estudio. Es así que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis que ha sido planteada (Hipótesis alternativa), hay relación positiva de niveles estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero del Servicio de Emergencia de Hospital Público de Lima 2024.

4.1.3. Discusión de resultados

Mediante las discusiones, se tendrán las comparaciones de los resultados comparando con otros trabajos realizados según nuestros resultados logrados en este estudio, según antecedentes de la investigación.

En características sociodemográficas, hay Sexo es Femenino en 70% y Masculino en 30%; Estado civil hay soltero en 48%, casado en 29% y conviviente en 23%; Si tiene hijos, no en 37%, si 63%; Edad de 20 a 30 años en 34%, de 31 a 40 años en 39%, de 41 a 50 años en 12%, de 51 a 60 años en 8% y de 61 a 70 años en 7%.

En niveles estrés laborales con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 37.2%. Para López y col., en el 2021, en México, el 65% determinó que hay influencia positiva entre las variables; la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral con un 45% ($\beta = .809$). Según Pisfil en el 2023, el 73% con alto nivel de estrés laboral, el 25% moderado nivel y 2% en bajo nivel; el profesional enfermero tiene alto nivel de estrés, con el mismo nivel de desempeño laboral.

En niveles estrés laborales en dimensiones desgaste emocional con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo y medio nivel de estrés en 29.3%. Para León y col., en el 2021, en Cuba, dice que el estilo de vida con estrés laboral fue no saludable en 39%, el nivel saludable del estilo de vida con estrés laboral fue medio en 34%, hay nivel saludable de estilo de vida en 50%, y medio nivel de estrés laboral en 77%. Según Machacuay y Vera en el 2020, hay estrés laboral en 77%, con relación significativa con desempeño laboral en 51%, es decir a mayor estrés menor es el nivel de desempeño.

En niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales en personal enfermero hay regular desempeño laboral con bajo y medio

nivel de estrés en 28.7%. Para Dueñas en el 2020 Ecuador, el nivel de estrés es 69% el cual está influyendo en la disminución del desempeño laboral en 47%, propone prevenir y mejorar el nivel de estrés con capacitación, con costo de \$ 1 dólar. Según Santamaria en el 2020, el nivel de estrés es medio en 51%, con alto nivel en 35%. En desempeño laboral, hay regular nivel, en dimensión institucional es 55%, responsabilidad en 52%, calidad de trabajo 50%, trabajo en equipo 51% nivel regular.

En niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 30.0%. Para Gonzáles en el 2020 en Argentina, el cansancio emocional fue 47%, realización personal 57% y despersonalización en 41%, con alto nivel de estrés laboral, las más afectadas son mujeres con alto estrés que son afectadas por síndrome de desgaste profesional.

En niveles estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con medio nivel de estrés en 32.7%. Para Cabezas en el 2023, en Ecuador, hay relación débil de las variables. Hay estrés laboral negativo con desempeño del personal 0.89, dar atención a la necesidad psicológica del trabajador, dar apoyo adecuado, implementar capacitación y mejora en estrategias que lidian con estrés laboral.

En niveles estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 28.7%. Para Pereyra y Bernabé en el 2021, hay estrés medio en 55%, en la dimensión agotamiento emocional con realización personal hay medio nivel en 52% y bajo nivel en despersonalización en 43%, En desempeño laboral hay regular nivel en 45%.

En niveles estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con medio nivel de estrés en

31.3%. Para Alarcón en el 2022, el 44% de enfermeros tiene medio nivel de estrés laboral, el 52% con medio nivel de desempeño laboral. Hay relación del estrés con desempeño laboral de enfermeras con significancia de $p < 0.005$.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En niveles estrés con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 37.2%.
- En niveles estrés laborales en dimensiones desgaste emocional con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo y medio nivel de estrés en 29.3%.
- En niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por retribución con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo y medio nivel de estrés en 28.7%.
- En niveles estrés laborales en dimensiones insatisfacción por ejercicio con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 30.0%.
- En niveles estrés laborales en dimensiones falta de motivación con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con medio nivel de estrés en 32.7%.
- En niveles estrés laborales en dimensiones exceso de demanda laboral con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con bajo nivel de estrés en 28.7%.
- En niveles estrés laborales en dimensiones demérito profesional con desempeños laborales en personal enfermero, hay regular desempeño laboral con medio nivel de estrés en 31.3%.

5.2. Recomendaciones

- Recomendaciones para entender si existe relación entre el estrés y el desempeño de los profesionales sanitarios, formación para fomentar el trabajo en equipo y ejercicios motivacionales y psicológicos para reducir el estrés de forma sostenible.
- Se recomienda realizar periódicamente pruebas de estrés para determinar la distribución de categorías en los diferentes centros de salud y así asegurar el seguimiento obligatorio del desempeño.
- Se recomienda a los profesionales asistir a reuniones con programas de relajación para poder controlar el nivel de estrés en el trabajo y así crear un mejor ambiente laboral y conseguir buenos resultados en el trabajo.
- Se sugiere fomentar el conocimiento de diversas materias en la formación de los empleados, desarrollando así aún más sus debilidades humanas y contribuyendo a mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

1. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2019 Sep ; 65(256): 177-185. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es. Epub 22-Mar-2021.
2. Espinoza E, Mijaíl M, Quiroz M, Rivera F, Galarza Cesar R, Fierro Y, Bernal L. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Vive Rev. Salud* [Internet]. 2023 Abr; 6(16): 129-141. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000100129&lng=es. Epub 14-Feb-2023. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>.
3. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Respuesta de los autores la carta el editor “satisfacción laboral en crisis: el impacto del covid-19 en el personal de salud”. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2023 Oct; 23(4): 195-196. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000400195
4. Ruiz E, Salazar J, Valdivia Rivera M, Hernández M, Huerta I. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Rev Acad Neg.* 2023;9(2):169-182. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/>
5. OIT. Seguridad y salud en el trabajo. [Internet]; 2015 [consultado 25 de junio de 2023]. Disponible en: http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/oit_directrices
6. Liang Y, Wu K, Zhou Y, Huang X, Zhou Y, Liu Z. Salud mental en los trabajadores médicos de primera línea durante la epidemia de la enfermedad por el nuevo coronavirus de 2019 en China: una comparación con la población general Population. *Int J Environ*

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7558595/>

7. Ibrahim M., Mohamed Z., Moustafa A., Ghani A. Work Related Stress and Job Performance among Staff Nurses Introduction. *Mansoura Nursing Journal.* 2023. 10. 10.21608/mnj.2023.340376.
https://mnj.journals.ekb.eg/article_340376_b3d67a69ba4856acb67c7745c834f501.pdf
8. Gonzales C, Landa I, Carbalho F, Ortega B, Jun G, Ergonomia en los Sistemas de salud en America Latina: Revisión sistematica de las situación actual, necesidades y desafíos futuros, citado el 15 Julio 2024 disponible en:
https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/5208/4917
9. Quintanilla L, Diaz C, Chienda P, Vela R, lama R, Alatríz M, Estres Laboral y desempeño en el personal de Salud de Ginecología y Obstetricia de un-Hospital Peruano en 2023, *Rev Obstet Ginecol Venez.* 2024; 84 (2): 148-154.
<https://doi.org/10.51288/0084020> citado el 20 julio 2024: disponible en:
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0048-77322024000200148
10. Vásquez J., Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2020. Lima, Perú. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 77(3), 168.
<https://www.redalyc.org/pdf/3720/372033987005.pdf>
<https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>
11. Cabezas L. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. [Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo]; 2023. En internet

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8511/TESIS%20-%20ANCALLE-PARIONA-SIMEON.pdf?sequence=11&isAllowed=y> accedido el 15 de junio del 2024

12. López B., Aragón J., Muñoz M., Madrid S., Tornell Iván. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021 Abr [citado 2024 junio 7] ; 21(2): 316-325. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>.
13. León P., Lora M., Rodríguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería. 2021. En internet <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043> accedido el 15 de junio del 2024
14. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. 2021. En internet <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf> accedido el 15 de junio del 2024
15. Gonzales S. Estresores asistenciales y nivel de desgaste profesional en enfermeros del área de salud mental. 2020. accedido el 15 de junio del 2024

En internet <https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/135faa59-04ca-4930-8252-2c98a2ac7399/content>
16. Pisfil R. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los profesionales enfermeros de un hospital de Moyobamba 2023. accedido el 15 de junio del 2024

En internet <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106708>

17. Alarcón J. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Chepén, Trujillo – 2022. Accedido el 15 de junio del 2024 En internet https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112027/Alarcon_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Pereyra M., Bernabé R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Santa María Del Socorro - Ica 2021”. 2021. accedido el 15 de junio del 2024 En internet https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_36fe40e29a9311be888b352c8c3b24e0/Details
19. Machacuay J., Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. En internet <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562> accedido el 15 de junio del 2024
20. Santamaria E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en el área de Emergencia. Chiclayo, 2020. En internet <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10215> accedido el 15 de junio del 2024
21. Collados S. Riesgo de estrés en estudiantes de enfermería durante las prácticas clínica [En internet]. 2015. [consultado 04 de julio de 2024]. Rev. RECIEN; 1(4), 1-10. Disponible en:

http://www.recien.scele.org/documentos/num_4_may_2017/art_original_riesg_estres_estud_enfermer_practic.pdf

22. Leka S., Griffiths A., Cox Tom. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido: Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones; 2018. [En línea]. [consultado 04 de julio del 2024]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
23. Giménez T. Estrés en estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas en unidad de hospitalización a domicilio. Alicante: Universidad de Alicante. [En línea]. [citado el 04 de junio de 2024]. 2018. Disponible en: <https://ice.ua.es/de/jornadas-redes-2015/documentos/tema-3/410770.pdf>
24. Pérez R. y col. La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. 2019. [Revisado el 12 de julio del 2024] Revisado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S156043812015000400013&lang=es
25. Molina M., Muñoz M., Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2019 [citado el 25 de julio de 2024];65(256):177–85 Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2019000300177&script=sci_arttext
26. Carrillo G., Ríos R., Escudero F., Martínez R. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control-apoyo. Enfermería Global. 2018. 17(50), 304-314. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=

27. Calderón K., Rivas H. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enferm 2021 [citado el 25 de julio de 2024];37(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400013&script=sci_arttext
28. Gloria A, Gladys G., Yaneth B., Martha M. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo. Redalyc.org. [citado el 25 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263776003/170263776003.pdf>
29. OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016. [Internet]. [citado el 29 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.studocu.com/bo/document/universidad-loyola-de-bolivia/sistemas-de-control/ops-oms-estres-laboral-es-una-carga-para-los-individuos-los-trabajadores-y-las-sociedades/78347840>
30. OIT. El estrés laboral [En línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2017. [citado el 30 de junio de 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
31. Meza L., Pinedo V., Sinty S. Estresores y estrés percibido en las prácticas clínicas, en estudiantes de enfermería, de la universidad Nacional de la amazonia peruana. Tesis de pregrado: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. 2017. [Internet]. [consultado 17 de mayo del 2024]. Disponible en: https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice_Tesis_Titulo_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32. Palacios M., Montes V. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. 2017. Rev. Cienc Trab; 19(58), 49-53. [Internet]. [consultado el 09 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>
33. Vaguero H. y col. Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería." [En línea]. [citado el 22 de julio de 2024]. 2018. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
34. Yáguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de maestría]. 2019. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. [citado el 18 de mayo de 2024]. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Onofre P. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, [Tesis de maestría]. 2021. Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
36. Cruz F. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao 2020. [consultado 27 de julio de 2024]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

37. Gabini S., Salessi S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 2016 16(1).
<https://doi.org/10.35670/16674545.v16.n1.15714>
38. Rojas J. Gestión de Enfermería y el comportamiento de indicadores de calidad de atención de enfermería. [Internet]. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia 2015. [Consultado el 15 de mayo de 2024]. Disponible desde:
<http://bdigital.unal.edu.co/50802/1/53081151.2015.pdf>
39. Uribe F, Psicología del trabajo: un entorno de factores Psicosociales saludables para la productividad. México 2016 1era edicion [Consultado 21 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Psicologia-del-trabajo-y-productividad.-Jesus-Felipe-Uribe-Prado.pdf>
40. Acabal G. “Estrés y desempeño laboral”; 2014 [cited 2024 junio 22]. Available from: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>.
41. Cortez S. El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. [Online].; 2009 [cited 2024 mayo 7]. Available from: http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf.
42. Adriaenssens J., De Gucht V., Van Der Doef M., Maes S. Explorando la Carga de la Atención de Urgencias: Predictores de Resultados de Estrés y Salud en Enfermeras de Urgencias. *Journal of Advanced Nursing*, 67, 1317-1328.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05599.x>
43. Cabana I., Delgado J. Estresores laborales y percepción de autoeficacia del cuidado humanizado en enfermeras(os), servicio de Emergencia, Hospital III Yanahuara

Essalud, 2016. [Internet]. 2017 [citado 7 julio 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4376>

44. Arias O., Arrieta K., Cárdenas K., Tasco A. Factores Estresores del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en áreas de cuidados intensivos Universidad Cooperativa de Cilombia ; 2021 [citado 7 julio 2023]. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35818/1/2021_Arias%2cArrieta%2cCardenas%2cTasco_Factores_Estresores_Burnout_Enfermer%c3%ada_UCI.pdf
45. Selye H. Estrés: Un estudio sobre la ansiedad. ; 1950 [cited 2024 mayo 28]. Available from: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
46. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. 148 – 151 pp.
47. Hernandez R., Fernandez C., Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.
48. Barnard N., Rothmaan S., Leon T., Welma L. El agotamiento de las enfermeras de urgencias en un contexto sudafricano: el papel de las demandas laborales, los recursos y las capacidades. 2023. En internet <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1119063> /ful accedido el 10 de junio de 2025
49. Yuwanich N., Akhavan S., Nantsupawa, W., Martin L. Experiencias de estrés laboral entre enfermeros de urgencias en hospitales privados de Bangkok, Tailandia. Open Journal of Nursing , 7 , 657-670. doi: 10.4236/ojn.2017.76049

50. Basu S., Harris A., Masón S. Norman J. Evaluación longitudinal del estrés laboral en el personal de enfermería de urgencias. *J Nurs Manag* . 2020; 28 : 167-174 .
<https://doi.org/10.1111/jonm.12910>
51. Brown K. El estrés laboral en el personal de enfermería. 2021. En internet
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/327/3274543005/html/> accedido el 10 de junio de 2025
52. Wang, Y., Yang, Q., Wang, L. Factores de la elaboración del puesto de trabajo en enfermeras de urgencias: modelos de regresión frente a análisis comparativo cualitativo. *BMC Nurs* 23 , 369 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02035-3>
53. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021]
54. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2021]. 656 p. Disponible en:
http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%203a%20Edici%C3%B3n.pdf
55. Rodríguez D. Percepción sobre la calidad de atención y conocimiento de los usuarios del Sistema de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias. Ayacucho 2017. Universidad César Vallejo. [Ayacucho]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20494>
56. Centro de investigacion. Tipo de diseño de investigacion. 2025; Disponible en:
<https://www.uprm.edu/ademinvestiga/disenio-de-la-investigacion/>

57. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2019 Sep ; 65(256): 177-185. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
58. Pineda J, Salazar L, Zaragoza W, Siva G, Desempeño laboral: Revision Literaria 2023 *Commercium Plus* num. 1. vol 5. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893
59. Swiger P, Vance D., Patrician P. Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nurs Outlook*. 2016; 64(3): 244-254. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26944266/>.
60. De Arco O., Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ. Salud*. 2018; 20(2): 171-182. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>.
61. Jiménez R. Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios una mirada actual. *Revista Cubana Salud Pública (Revista en internet)* 2004 enero – abril. (Acceso 18 de julio de 2024); 30(1). Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_1_04/spu04104.pdf
62. Prats J, Salazar R, Molina J. Implicaciones metodológicas del respeto al principio de autonomía en la investigación social. *Andamios*, 2016 13(31), 129-154. Recuperado en 23 de junio de 2025, de [scielo.org](https://www.scielo.org). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632016000200129

63. Córdova A, Ética en la investigación y la práctica clínica: un binomio complejo. Rev. Fac. Med. Hum. 2019 Oct [citado 2025 Jun 23] ; 19(4): 101-104. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312019000400015 <http://dx.doi.org/10.25176/RFMH.v19i4.2350>.
64. Miranda G, Villasís Á. El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. Rev. alerg. Méx. 2019 Mar [citado 2025 Jun 23] ; 66(1): 115-122. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115
65. Carrillo R. La delgada línea entre la ética, la justicia y la conducta moral del ser humano: una vista general de nuestra situación actual, 2019 disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8348/Carrillo_Ricardo_etica_justicia.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación entre el nivel estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión desgaste emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024? • ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por retribución con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024? • ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por ejercicio con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024? • ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión falta de motivación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024? • ¿Cuál es el nivel estrés laboral en su dimensión exceso de demanda laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024? • ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión demérito profesional con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del nivel estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión desgaste emocional y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. • Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por retribución y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. • Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por ejercicio y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. • Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión falta de motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. • Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión exceso de demanda laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. • Identificar la relación del nivel estrés laboral en su dimensión demérito profesional y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL H1: Si, existe relación entre el nivel estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. H0: No, existe relación entre el nivel estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Si, existe relación entre del nivel estrés laboral en su dimensión desgaste emocional con el desempeño laboral en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. H2: Si, existe relación entre el nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por retribución con el desempeño laboral en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. H3: Si, existe relación entre el nivel estrés laboral en su dimensión insatisfacción por ejercicio con el desempeño laboral en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. H4: Si, existe relación entre el nivel estrés laboral en su dimensión falta de motivación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. H5: Si, existe relación entre el nivel estrés laboral en su dimensión exceso de demanda laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024. H6: Si, existe relación entre el nivel estrés laboral en su dimensión demérito profesional con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024</p>	<p>V1: Nivel de estrés V2: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicado Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional. Población: La población fue de personales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima, siendo una población finita de 150.</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO

Instrumento de estrés laboral

I. DATOS GENERALES

1. Edad: 22 -39 40 a mas
2. Sexo: Femenino Masculino
3. Estado civil Soltero (o) Casado
3. Cargo que desempeña: Lic. Enfermería Técnico en enfermería
4. Años de servicio: 0 a 3 años 4 a 7 años 8 años a mas

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una fila de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Escala Valoración	
Nunca	0
Raras veces	1
A menudo	2
frecuentemente	3

N	Pregunta	Nunca	Raras veces	A menudo	frecuentemente
	Desgaste emocional				
1	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada				
2.	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo				
3	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo				
4	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso				
5	Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo.				
6	Me enojo con facilidad en el trabajo				
7	Estoy anímicamente agotado por mi trabajo.				
8	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.				
9	Me siento sin ganas de ir a trabajar.				
10	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad				
11	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.				
	Insatisfacción por retribución				
12	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
13	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.				
14	Es insuficiente el pago que recibo.				

15	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo				
16	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.				
17	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.				
	Insatisfacción del ejercicio profesional				
18	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo				
19	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.				
20	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.				
21	Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.				
22	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.				
	Falta de motivación				
23	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño				
24	Estoy harto de mi trabajo.				
25	Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
26	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.				
27	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.				
28	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.				
	Exceso de demanda laboral				
29	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta				
30	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.				
31	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea				
32	Son excesivas las tareas a realizar				
33	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.				
34	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.				
	Demérito profesional				
35	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado				
36	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.				
37	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.				
38	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio				

Adaptado de Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos; por Hernández, et al. (2012).

NIVELES O RANGOS DE MEDICIÓN		
0 - 33 Bajo	34 - 66 Medio	67 - 99 Alto

Cuestionario del Desempeño Laboral

Nombre del instrumento: Ficha de observación para medir el Desempeño Laboral Autor/es: Ministerio de Salud (MINSA) Perú. Adaptado: María Graciela Llagas Chafloque (2015) Objetivo del instrumento: Medir el Desempeño Laboral del personal de salud el Bosque.

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

N	CALIDAD DE TRABAJO	1	2	3	4	5
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	Tiene 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 servicio 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 Servicio					
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 Servicio					
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 Servicio					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio					
22	Conoce la Misión y Visión del Servicio					
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	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
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 SU PARTICIPACION!

Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

INFORME 040-10-014/25 CIEIC

A: CUYUTUPA ROMAN
Carmen Milagros
Investigador(a)/Tesisista
Exp. Nº: 0339-2025

DE: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC)

ASUNTO: **Evaluación del Trabajo Final de Investigación**
FECHA: Lima, 25 de Febrero de 2025

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y, a su vez, informarle sobre el resultado del proceso de evaluación del trabajo final de investigación que usted presentó al Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW).

Cabe resaltar que, si bien no se cumplió oportunamente con el procedimiento regular de envío del proyecto de investigación para su evaluación previa a la ejecución, el Comité decidió aceptar excepcionalmente su solicitud de evaluación del trabajo final.

En este sentido, se procedió a revisar y **aprobar** el siguiente documento:

Protocolo titulado: " Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024."(Versión 01 con fecha 24/02/2025).

Investigador(es): CUYUTUPA ROMAN, Carmen Milagros

La **aprobación** otorgada certifica que el trabajo final cumple con las normativas éticas exigidas, incluyendo:


- Adopción de buenas prácticas éticas.
- Evaluación del balance riesgo/beneficio.
- Calificación del equipo de investigación.
- Salvaguarda de la confidencialidad de los datos.

Para la evaluación respectiva, el Comité revisó y verificó los siguientes documentos proporcionados:

1. Solicitud de Evaluación del Trabajo Final de Investigación.
2. Declaración de Autenticidad y Responsabilidad.
3. Carta de Conformidad de Aprobación del Asesor.
4. Reporte de Similitud (Turnitin).
5. Consentimiento Informado.

Es cuanto tengo a bien informar para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Raúl Antonio Rojas Ortega

Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Av. Arequipa 440 - Santa Beatriz
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@unwieneredu.pe

Anexo 4: Consentimiento Informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024

Nombre de la investigadora: CUYUTUPA ROMAN, Carmen Milagros.

Propósito del estudio: “Analizar la relación del nivel estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024”

Beneficio por participar: “Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.”

Inconvenientes y riesgos: “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

Costos por participar: “No se realizará pago alguno por su participación.”

Renuncia: “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

Participación voluntaria: “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.”

“Nombres y apellidos del participante”	“Firma o huella”
“Documentos de identidad”	

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

Anexo 5: Solicitud de permiso para recolección de los datos al servicio

Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Lima 06 junio del 2024

Solicitud: Permiso para aplicación de instrumento de investigación de mi tesis de Pregrado titulado "Nivel de estrés Laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024"

Lic. Carmen Pereyra Chumpitaz
Jefa del servicio de Emergencia adultos
Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Presente:

De mi mayor consideración a usted para saludarle cordialmente y a su vez solicitarle por su intermedio de usted me pueda otorgar facilidades para aplicar mi instrumento de mi tesis de investigación titulado "Nivel de estrés Laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2024", dicha información será de gran utilidad para la culminación de mi investigación, siendo la información obtenida será de absoluta confiabilidad para las entrevistadas el cual no causa daño alguno ni físico ni psicológico, los datos servirán para ser analizados para mi tesis donde se podrán inferencias correspondientes a la hipótesis planteadas en mi investigación, agradezco de antemano las facilidades para obtener mi pedido el cual es de justicia.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración e estima.

EMERGENCIA
ADULTO

Es Salud H.N. R.M.
RED INTEGRAL REBAGLIATI
LIC. CARMEN PEREYRA CHUMPITAZ
Ent. Jefe de Servicio de Emergencia Adulto

Atentamente,

Carmen Milagros Cuyutupa Roman
DNI 10347987
Tesisista

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2024-05-26 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-11-16 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-09-01 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2025-05-16 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-07-18 Submitted works	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%