



**Universidad  
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA**

**Tesis**

**Estrés y su relación con el desempeño laboral en estudiantes de  
enfermería del IX ciclo de la Universidad Privada Norbert Wiener-  
2023**

Para optar el título de Licenciada en Enfermería

Presentado por

AUTORA: Milla Alegre, Glory Nataly


CÓDIGO ORCID: 0009-0002-0683-2214

ASESOR: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5001-4388

**Lima, Perú**

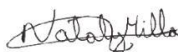
**2023**

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

Yo, ... **MILLA ALEGRE, GLORY NATALY** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico ".....**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DEL IX CICLO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER-2023**....." Asesorado por el docente: ..... Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.....DNI ... 43575794 .....ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>..... tiene un índice de similitud de ...19( diecinueve ) % con código \_\_\_\_\_oid:14912:280586222\_\_\_\_\_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

**MILLA ALEGRE, GLORY NATALY**  
 DNI: .....72187993

.....  
 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI:..



.....  
 Firma

Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña  
 DNI: .....43575794

Lima, ...26...de.....octubre..... de.....2023.....

**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DEL IX CICLO DE LA  
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER-2023**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis va dedicado con mucho cariño y amor a mi preciadas hijas, el motor de mi vida y mis fuerzas para seguir adelante, a mi esposo quien es mi compañía de vida y siempre creyó en mí, en mi capacidad para alcanzar mis objetivos y a mis queridos padres, quienes jamás dudaron apoyarme en todo momento, dándome palabras de aliento y siendo mis mejores amigos en los momentos difíciles.

A mis amigos de la universidad con quienes compartí bellos momentos y extraordinarias experiencias que jamás olvidaré.

Gracias a todos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar quiero dar gracias a Dios, por darme la vida, salud y permitirme llegar hasta donde estoy ahora, por todas las bendiciones que me dio y por ser tan bueno conmigo.

En segundo lugar agradezco a cada miembro que conforma mi familia, por acompañarme en este proceso universitario y darme fuerzas para no desistir.

Así mismo, quiero agradecer a mi estimada Asesora de tesis, Dra. Susan Gonzales, por su paciencia, dedicación y compromiso para guiarme en esta investigación y lograr mis objetivos.

Infinitas gracias a todos.

**ASESORA DE TESIS: Dra. Gonzales, Saldaña, Susan**

**Jurados:**

Presidente: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández

Secretario: Mg. Paola Cabrera Espezua

Vocal: Mg. María Angélica Fuentes Siles

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	
1.2.1 Problema General.....	3
1.1.2 Problemas Específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación	
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación	
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica.....	6
1.5 Limitaciones de la Investigación.....	6

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Bases Teóricas.....	12
2.3 Formulación de Hipótesis	
2.3.1 Hipótesis General.....	18
2.3.2 Hipótesis Específicas.....	18

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

3.1 Método de la Investigación.....	20
3.2 Enfoque de la Investigación.....	20
3.3 Tipo de Investigación.....	20
3.4 Diseño de la Investigación.....	20
3.5 Población y muestra.....	21



3.6 Variables y Operacionalización.....	22
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.7.1 Técnica.....	26
3.7.2 Descripción de Instrumentos.....	26
3.7.3 Validación.....	27
3.7.4 Confiabilidad.....	27
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9 Aspectos éticos.....	29
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Resultados	
4.1.1 Análisis descriptiva de los resultados.....	31
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	36
4.1.3 Discusión de resultados.....	40
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones.....	46
<b>REFERENCIAS</b>	48

## INDICE DE ANEXOS

Anexos.....	57
Matriz de Consistencia.....	57
Instrumentos de recolección de datos.....	59
Instrumento 1: Nursing Stress Scale.....	60
Instrumento 2: Formato de evaluación del desempeño laboral.....	63
Consentimiento Informado.....	65

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Características sociodemográficas de la población de estudio	31
<b>Tabla 2:</b> Relación del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener – 2023.	32
<b>Tabla 3:</b> Relación de la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener – 2023.	33
<b>Tabla 4:</b> Relación de la dimensión Factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener – 2023.	34
<b>Tabla 5:</b> Relación de la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener – 2023.	35
<b>Tabla 6:</b> Prueba de hipótesis de la relación entre el estrés y desempeño laboral	36
<b>Tabla 7:</b> Prueba de hipótesis de la relación entre la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral	37
<b>Tabla 8:</b> Prueba de hipótesis de la relación entre la dimensión factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral.	38
<b>Tabla 9:</b> Prueba de hipótesis de la relación entre la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral.	39

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar como el estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023. **Materiales y métodos:** Se ejecutó una investigación de enfoque cuantitativa, correlacional, de corte transversal utilizando el método hipotético deductivo, en una muestra conformada por 107 estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener – 2023, a quienes se les aplicó los instrumentos: Nursing stress scale (NSS) y formato de evaluación del desempeño laboral. Los datos obtenidos fueron trabajados en una base del SPSS 24, el cual permitió la construcción de tablas estadísticas, finalmente para establecer la relación de variables se efectuó la prueba de normalidad, donde indica el uso de la prueba Rho de Spearman. **Resultados:** Se evidenció que existe una población de estudiantes de enfermería en un 38.3% quienes se encuentran en bajo nivel de estrés laboral, lo que les permite tener un buen desempeño laboral. **Conclusiones:** Existe relación negativa estadísticamente significativa, según el coeficiente de correlación de Spearman, entre el estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023. De la misma manera se halló relación inversa estadísticamente significativa entre las dimensiones de factores físicos, psicológicos y sociales del estrés con el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Estrés, desempeño, estudiantes de enfermería

## ABSTRACT

**Objective:** To determine how stress is related to work performance in nursing students of the IX cycle of the Norbert Wiener University- 2023. **Materials and methods:** A quantitative, correlational, cross-sectional approach was carried out using the hypothetical deductive method, in a sample of 107 nursing students of the IX cycle of the Norbert Wiener University – 2023, to whom the following instruments were applied: Nursing stress scale (NSS) and work performance evaluation format. The data obtained were worked on a base of SPSS 24, which allowed the construction of statistical tables, finally to establish the relationship of variables the normality test was performed, which indicates the use of Spearman's Rho test. **Results:** It was evidenced that there is a population of nursing students in 38.3% who are in low level of work stress, which allows them to have a good job performance. **Conclusions:** There is a statistically significant negative relationship, according to Spearman's correlation coefficient, between stress and job performance in nursing students of the IX cycle of Wiener University - 2023. In the same way, a statistically significant inverse relationship was found between the dimensions of physical, psychological and social factors of stress with work performance.

**Keywords:** Stress, performance, nursing students.

# 1. Capítulo I: El problema

## 1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral está siendo estimado un motor de padecimiento profesional a nivel mundial. Diversos estudios nacionales como internacionales muestran que el estudiante o profesional de enfermería es particularmente afectado por el estrés derivado de su trabajo (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resaltan el valor de las labores de la profesión de enfermería y a su vez identifican factores que repercuten de manera directa en las personas en etapa universitaria como en la etapa profesional, factores como la demanda laboral, los bajos salarios, el exceso de horas trabajadas, los horarios en los centros universitarios, posibles procesos judiciales, el entorno comunitario crean alteraciones físicas y psíquicas en este grupo de personas, lo que innegablemente afecta su desempeño laboral (2).

Investigaciones a nivel internacional que involucra profesionales de medicina, psicología, nutrición y enfermería, muestra como resultado 610 casos de estrés laboral por cada 100,000 profesionales siendo enfermería la segunda carrera más predispuesta a este problema, puesto que, es una profesión que implica mantener una relación directa con pacientes que tienen problemas complejos en el ámbito de su salud, manteniendo la responsabilidad de satisfacer las necesidades de la persona (3).

Así mismo, en España en un hospital universitario de Valencia se encuestó a 47 estudiantes de enfermería que dio como resultado que los estudiantes de esta carrera

sufren estrés laboral a causa de la sobre carga laboral, los cambios de turno, la presión laboral, muerte y sufrimiento de los pacientes (4).

Los profesionales de enfermería, en el ámbito laboral, reportan los más altos niveles de estrés entre todos los profesionales de la salud, y los estudios revelan que los estudiantes de enfermería experimentan mayor estrés laboral, ansiedad, así como trastornos del sueño, que el resto de los universitarios (5). El estrés laboral vivido por estudiantes universitarios trae consecuencias físicas, frecuentes e incómodas. Dentro de ellas se encuentran el aumento de la frecuencia cardíaca y la tensión arterial, así como la dificultad para concentrarse (6).

Según estudios realizados en varios países del mundo entre los años 2009 al 2014 se evidenció que los estudiantes de enfermería manejan altos niveles de estrés ocasionada por las evaluaciones y prácticas clínicas que demandaban de la resolución de problemas y planificación de tareas. Así mismo establecen relaciones con diferentes profesionales y asumen un rol para el cual muchas veces no están preparados. Por otro lado, el interno en muchas circunstancias ejerce actividades laborales adicionales al internado para el sustento de su estudio o familia siendo más propensos al estrés y posiblemente perjudicando su desempeño laboral (7).

A nivel nacional, algunos autores muestran que son las condiciones socioeconómicas del estudiante las que determinan la entrada en el mercado laboral, la cual, tendría como consecuencia un efecto negativo sobre el desarrollo académico. Además, otros factores como la jornada laboral, el tipo de empleo, la edad y la raza también influyen en los resultados contrastados. Otros destacan que el efecto sobre el desempeño laboral dependerá del tipo del empleo y del número de horas de trabajo. Así, un puesto de trabajo relacionado con la actividad académica del estudiante puede ser beneficioso, pero sólo si el empleo es a tiempo parcial (8).

Una investigación en el Hospital de Belén de Trujillo, detalla que de 80 estudiantes de enfermería en la etapa de prácticas pre profesionales, el 51.3% mostraron alto nivel de estrés laboral; el 36.3% con nivel medio y sólo el 12.5% con nivel de estrés laboral bajo (9).

Esta situación está generando múltiples impactos en el bienestar del estudiante, dado que muchos de ellos no poseen un conocimiento suficiente sobre la exigencia ni los hábitos de estudios requeridos para enfrentar satisfactoriamente esta etapa. Por esta razón, diversos estudios señalan que los universitarios se encuentran en una posición altamente vulnerable ante diversos problemas o conductas que repercuten negativamente en su salud, siendo uno de los principales problemas el estrés y desempeño laboral en los estudiantes de enfermería (10).

En la universidad Norbert Wiener existen estudiantes de enfermería que realizan esta doble labor, ser estudiantes y a su vez trabajar en otros lugares, ya sea en su misma área de salud, o en otras, donde el estudiante está sometido a diversos factores estresantes como los horarios universitarios, las tareas, las atenciones que brindan a los pacientes, su trabajo fuera de la universidad, causando un desequilibrio en su desempeño y aumentando el nivel de estrés. En tal sentido es de suma importancia la situación actual del estrés y el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería, razón por la cual se realiza este estudio.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023?



### **1.2.2. Problemas específicos**

- ❖ ¿Cómo la dimensión factores físicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023?
- ❖ ¿De qué manera la dimensión factores psicológicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023?
- ❖ ¿Cómo la dimensión factores sociales del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivos general**

Determinar como el estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ❖ Determinar como la dimensión factores físicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.
- ❖ Determinar de qué manera la dimensión factores psicológicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

- ❖ Determinar como la dimensión factores sociales del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

En la actualidad, el estrés laboral se ha convertido en una enfermedad, provocado por la sobrecarga de trabajo y otras múltiples causas, siendo importante analizarlo puesto que es uno de los principales factores negativos que hay en todos los países, que afecta la calidad de vida, el desempeño laboral y el bienestar del estudiante de enfermería, generando problemas de salud y alto ausentismo laboral. Los resultados que se muestran tras el estudio proporcionan alcances de conocimiento teórico que favorece la comprensión de cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño de los estudiantes de enfermería. De la misma manera, los hallazgos que se obtuvieron fueron contrastados con otras investigaciones realizadas para contribuir teóricamente en los conocimientos que se han alcanzado.

### **1.4.2. Metodológica**

Desde el enfoque metodológico, el presente estudio cuantitativo puso en práctica el método científico rigurosamente a la hora de analizar el estrés laboral que padecen los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener y de qué manera este problema se relaciona con su desempeño laboral. De esta manera, el estudio brinda evidencias científicas de los resultados que se han obtenido, y por lo tanto sirve como base para futuros estudios que aborden esta problemática.

### **1.4.3. Práctica**

Los objetivos del presente estudio tienen gran relevancia para todas las instituciones universitarias y hospitales que forman estudiantes de enfermería, quienes desarrollan actividades de prácticas pre-profesionales y desempeñan múltiples funciones intrahospitalarias, además de las labores universitarias y trabajo individual el cual somete a una gran sobrecarga al estudiante. En tal sentido la investigación realizada es publicada y puesta a disposición de la universidad y coordinadores del internado, las cuales podrán valorar los estos hallazgos y llevar a cabo medidas que favorezcan un mejor desempeño del interno a través del mejor manejo del estrés laboral.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Se efectuó una exhaustiva búsqueda de antecedentes internacionales y nacionales, puesto que muchos estudios abordaban las variables con profesionales de enfermería mas no con estudiantes, sin embargo se encontró algunos estudios similares que pudieron servir para la discusión de resultados. De manera similar, para la aplicación de los instrumentos de evaluación, se tuvo que esperar a una reunión de los estudiantes en las instalaciones de la universidad, lo que produjo una demora en la recolección de datos, ya que al encontrarse en sus prácticas pre profesionales no asisten a la universidad frecuentemente sino que se encuentran en diversos hospitales de Lima donde realizan el internado de enfermería.

## 2. Capítulo II: Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

#### Antecedentes Internacionales

Ardic y col., (11) en el 2022, en Turquía, efectuaron un estudio con el objetivo de “Analizar el efecto del estrés de las enfermeras en el desempeño laboral y la motivación durante la pandemia del COVID-19”. Estudio de corte transversal en línea, cuantitativo. Muestra conformada por todas las enfermeras que trabajan en un hospital, siendo un total de 114. Método hipotético deductivo. Se utilizó escalas de autoevaluación denominada Structural Equation Modeling (SEM), para medir el estrés percibido, la motivación y el desempeño laboral. Resultados, detallan que el nivel de motivación y estrés percibido se ubicaron en un nivel medio, mientras que su nivel de desempeño percibido estuvo en un nivel alto. Según los resultados de los análisis de correlación, los aumentos en los niveles de estrés de las enfermeras disminuyen sus motivaciones ( $r = -0,502$ ) y desempeños ( $r = -0,603$ ). Según el análisis Structural Equation Modeling (SEM), la motivación tiene un papel mediador en el efecto negativo del estrés percibido sobre el rendimiento ( $\beta = -0,694$ ) y aumenta dicho efecto negativo ( $\beta = -0,169$ ). Del mismo modo, la motivación tiene un papel mediador en el efecto negativo del estrés laboral percibido sobre el rendimiento ( $\beta = -0,295$ ) y aumenta el efecto negativo del estrés laboral percibido sobre el desempeño laboral ( $\beta = -0,097$ ).

Jordán (12), en el 2021, en Ecuador, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en el área Covid-19 del hospital de la ciudad de Guayaquil”. Estudio descriptivo correlacional, de corte transversal, con enfoque cuantitativo no experimental. Muestra fue de 102 profesionales de salud. Método hipotético deductivo.

Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral. Resultados, evidencia que el 68,6% de la población mantiene un nivel de estrés medio, seguido de un nivel de estrés bajo con un 16.7%, en la cual obtuvieron un valor de  $p < .05$ , donde rechazan la Hipótesis nula, posterior realizaron la correlación de Spearman donde el valor de  $p$  es  $< .01$ , el autor concluye que se encontró una relación inversamente proporcional entre las variables estrés y el desempeño laboral, a mayor presencia de estrés el desempeño del personal disminuye.

Dueñas (13), en el 2020, en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes”. Estudio de enfoque cuantitativo, enlace descriptivo, correlacional. Muestra estuvo conformada por 76 personales de salud. Método hipotético deductivo. Los instrumentos utilizados fueron cuestionario del estrés percibido y cuestionario del desempeño laboral. Resultados, mostró que el 53.9% de encuestados manifestó estar desmotivado, solo el 39.5% está con disposición a mejorar su desempeño. El 72.4% mencionan que el trabajo es un sacrificio debido a su objetivo. El autor concluye que el estrés laboral perjudica de manera negativa en el desempeño del personal de salud, al demostrar una correlación de Pearson valor  $-08.41$  estadísticamente.

Ababiy (14), en el 2019, en Georgia – Estados Unidos, desarrolló un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y desempeño de sus competencias en un programa de enfermería de pregrado”. Estudio de alcance correlacional, cuantitativo. Muestra total de 102 estudiantes de enfermería que participaron. Método hipotético deductivo. Para responder a estas preguntas, el investigador aplicó la escala de Estrés Percibido a estudiantes de enfermería de bachillerato quince minutos antes de las pruebas de competencia de habilidades de rendimiento. Resultados, no mostraron ninguna

relación entre los altos niveles de estrés percibido y su rendimiento. Sin embargo, sus hallazgos revelan niveles moderados de estrés, además de que nueve estudiantes no pasaron la prueba de competencia de habilidades.

Yáguar (15), en el 2019, en Ecuador, ejecutó un estudio con el objetivo de “Determinar a relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue Oeste”. Estudio de tipo cualitativo-cuantitativo, de corte transversal. Muestra constituida por 116 personales de salud. Método hipotético deductivo, donde se aplicó los instrumentos escala del estrés laboral y formulario del desempeño laboral. Resultados, en el estudio se halló que la mayoría de los trabajadores presentaron un bajo nivel de estrés laboral con un 46,6% y moderado desempeño laboral 69.0%. Se concluye que el estrés laboral en el personal de salud, mantiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional. Se evidencia una relación de ( $r = - 0.02$ ) respectivo a baja correlación que resulta un valor  $p = (<0.05)$ , estos datos indican que la relación entre ambas variables es inversa, a más alto estrés, se evidencia bajo desempeño laboral.

### **Antecedentes nacionales**

Quispe (16), en el 2022, en Puno - Perú, publicó un estudio que tuvo como objetivo “Determinar el grado de relación entre los factores estresantes y desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa”. Estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional, de corte transversal. Muestra conformada por 30 estudiantes de enfermería que cursaban la etapa del internado. Método hipotético deductivo. Se aplicó el instrumento de factores estresantes y el formato de evaluación del desempeño laboral. Resultados, sus hallazgos sostienen que existe relación inversa entre el ambiente laboral estresante y desempeño

laboral (  $r_s = -.398$  ) ; existe relación inversa entre la relación del paciente estresante y desempeño laboral (  $r_s = -.441$ ); hay relación inversa entre la parte socioeconómica y desempeño laboral (  $r_s = -.351$ ), hay relación inversa entre lo académico y desempeño laboral (  $r_s = -.405$ ). Finalmente concluye que existe relación inversa entre los factores estresantes y desempeño laboral (  $r_s = -.440$ ) También detalla que el 26.67% de internas tienen un estrés moderado, y un 60% de estudiantes de enfermería tienen un regular desempeño durante el internado hospitalario del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa

Solano (17), en el 2022, en Trujillo-Perú, ejecutó un estudio, con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022”. Estudio fue básico con enfoque cuantitativo, diseño no experimental - correlacional con corte transversal. Muestra encuestada de 109 profesionales de salud. Método hipotético deductivo. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario del estrés laboral y cuestionario de desempeño laboral. Resultados, en sus hallazgos se obtuvo que el 67.9% señalan tener un nivel medio de estrés laboral, seguido de un 27.5% que refieren mantener niveles altos de estrés, asimismo, el 50.5% muestran un desempeño laboral medio, seguido de un 36.7% que refieren contar con un nivel bajo en su desempeño laboral. Se concluye que, existe relación entre ambas variables estrés y desempeño laboral.

Santa Cruz (18), en el 2022, en Callao, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao”. Muestra conformada por 134 enfermeras. Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal de alcance correlacional. Método hipotético – deductivo. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Estrés laboral de La costa 2019

y el cuestionario de Desempeño laboral de Martha Alles 2016. Resultados, evidenció que el 56% presenta un nivel medio de estrés, con respecto al desempeño laboral de evidencia que el 58% tienen un nivel medio. Concluye que no existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería.

Loayza (19), en el 2021, en Cusco-Perú, se realizó un estudio, con el objetivo de “Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020”. Estudio correlacional, cuantitativo de tipo básico y de corte transversal. Muestra constituida de 197 trabajadores. Metodo aplicado fue hipotético deductivo. Instrumento cuestionario del estrés laboral y cuestionario del desempeño laboral. Resultados, se observa que el personal representa un nivel medio de estrés con un 40.10%, seguido de un 28.93% que mantuvo un alto nivel de estrés, y un 30.96% mantiene un nivel bajo de estrés. En esta investigación se concluyó que existe una relación significativa baja del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería a un nivel de significación del 0.01 y una correlación Rho de Spearman negativo muy baja de -0.181.

Machacuay y Vera (20), en el 2020, en Lima-Perú, realizó un trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020”. Estudio diseño no experimental, transeccional, correlacional, Muestra constituida por 30 enfermeros del servicio de emergencia. Método hipotético-deductivo. Instrumento utilizado fue el nursing stress scale (NSS) y el instrumento de evaluación del desempeño laboral. Resultados demostrados fueron que el 76,7% de los encuestados mantienen un nivel alto de estrés, y solo un 23,3% presentó un nivel bajo de estrés. El valor que se



obtuvo estadísticamente fue de  $0,018 < 0,05$  con un grado de confianza de 95%, y la relación de  $p=0,430$ . Los autores concluyen que si existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería.

Lozano (21), en el 2019, en Lima – Perú, desarrolló un estudio con la finalidad de “Determinar la relación que existe con respecto a estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre profesionales, 2019”. Estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, corte transversal y alcance correlacional. Muestra intencional de 203 universitarios de Lima Metropolitana, quienes se encontraban cursando su último año académico y realizando sus prácticas pre profesionales. Método hipotético deductivo, a quienes aplicó los instrumentos de Percepción global del estrés y escala de satisfacción laboral. Resultados hallados mostraron correlación entre estrés y satisfacción laboral (-.325), siendo esta una correlación baja negativa, lo cual estaría relacionado con algunas complicaciones en el análisis factorial del Instrumento de Satisfacción laboral de Sonia Palma.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Estrés laboral**

La OMS conceptualiza el estrés laboral como la respuesta que puede tener el ser humano ante presiones y exigencias en sus labores, que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación (22).

El estrés laboral surge en el momento que se presenta un desequilibrio entre la persona, el puesto de trabajo en el que se desempeña y la organización propia. El individuo percibe que no dispone de los recursos necesarios para enfrentar los problemas laborales y aparece la experiencia negativa del estrés (23).

Un trabajador que está estresado evidencia con más frecuencia enfermedades crónicas, además de que en su desempeño estará poco motivado, por lo tanto es menos beneficioso y tiene menos estabilidad en el trabajo. El estrés laboral no solo perjudica la salud y la paz del trabajador, sino también la economía de cada territorio. El estrés es una actitud que muestra el individuo frente a exigencias laborales que no se ajustan a sus habilidades, este caso se agrava una vez que el trabajador no obtiene el suficiente apoyo de sus colegas o de sus jefes, y a su vez no cuenta con un control reducido sobre su trabajo y la manera en que puede afrontar a exigencias y presiones laborales (24).

Diversos autores han conceptualizado el estrés desde que fue acuñado en 1930 por el Dr. Hans Selye, quien evidenció que todos sus pacientes indistintamente de su enfermedad presentaban cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención de Selye, quien lo denominó el “Síndrome de estar enfermo”. Por su parte, el Dr. Melgosa J., define el estrés como “La reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda, un estado de fuerte tensión psicológica, es la preparación para el ataque o huida, además tiene dos componentes: los agentes estresantes o estresores y las respuestas al estrés“. Además, Guerrero B. expone otras definiciones: El estrés se origina a partir de estímulos físicos y sociales que someten a las personas a demandas que no pueden satisfacer de forma adecuada al tiempo que perciben las necesidades de satisfacerla. Se produce entonces un desajuste entre demandas ambientales y recursos disponibles. Lazarus y Folkman, también definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación (25).

## **Dimensiones del estrés laboral:**

### **Dimensión 1: Factores físicos**

La respuesta fisiológica al estrés es comandada por el sistema de estrés con componentes periféricos y centrales del sistema nervioso. La activación del sistema de estrés induce a un conjunto de cambios físicos y psicológicos de tiempo limitado que incluyen aumento de la excitación, estado de alerta y vigilia, así como euforia o disforia. Aunque son necesarias para la supervivencia, las frecuentes respuestas de estrés neurobiológico aumentan el riesgo de problemas de salud mental y física, especialmente cuando se experimentan durante periodos de desarrollo cerebral rápido. Ante diversos tipos de estrés, el organismo responde por medio de vías fisiológicas específicas; de hecho, tres sistemas están directamente envueltos durante eventos de estrés: el sistema nervioso, el sistema endocrino y el sistema inmunológico (26).

### **Dimensión 2: Factores psicológicos**

Son aquellas vivencias e inconvenientes que van afectando a los individuos a lo largo de las horas que laboran, la cual, tienen la posibilidad de influir de manera negativa en el trabajo, donde los factores de riesgo actúan sobre la salud del trabajador por medio de estos componentes las cuales en relación al profesional de enfermería están: el sufrimiento-dolor, muerte, falta de preparación, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento (27).

Dentro de los síntomas psicológicos afectados por el estrés laboral podemos describir la dificultad de concentración, confusión, disminución de la capacidad para resolver los problemas, así como la disminución de la capacidad de aprendizaje; En las señales conductuales puede evidenciarse la disminución de la productividad, cometer errores,

reportarse enfermo, dificultad para las relaciones interpersonales, llorar sin motivo aparente, aumento del consumo de alcohol, cigarro y otras sustancias (28).

### **Dimensión 3: Factores sociales**

Se definen como aquellas características las cuales se muestran en los centros laborales, en donde abundan los componentes que tienen la posibilidad de ocasionar estrés, por esto resulta fundamental clasificar dichos componentes con base a las labores, al papel, las solicitudes interpersonales, la composición y el liderazgo organizacional y la fase de la vida en la organización. Las clasificaciones son: Satisfacción en el trabajo. Involucramiento con el trabajo. Compromiso organizacional (29).

#### **2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño laboral son aquellos comportamientos o acciones observadas en los empleados que son importantes para los alcanzar objetivos de la institución, y pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada individuo y en la manera en que contribuyen a la organización. Este desempeño puede ser de forma exitosa o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta del trabajador. Al respecto, Robbins, citado por Pedraza y col. vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo (30).

Méndez, citado por Bautista y col. señala que el termino desempeño laboral con el paso del tiempo se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva, sin olvidar que las personas que laboran necesitan una retroalimentación en función al resultado obtenido, ya que al tener conocimiento de su nivel de eficiencia estos puedan sentirse seguros y tomados en

cuenta por la institución a la que trabajan, así como también actúa como un método de soporte para los trabajadores (31).

### **Dimensión 1: Competencias cognitivas**

Son un conjunto de habilidades mentales operativas a través de las cuales los individuos logran integrar la información aprendida por medio de los sentidos, en una técnica de conocimiento y razonamiento propio. Espíritu emprendedor. Solución de conflictos. Capacidades de organización y preparación (32).

### **Dimensión 2: Competencias actitudinales y sociales**

Son un conjunto de destrezas que solo poseen ciertas personas, que hacen que su comportamiento sea muy satisfactorio tanto como en el ámbito empresarial así como organizacional. Respetar la vida, los individuos y el entorno ambiental. Compromiso Moral. Trabajo en equipo (33).

### **Dimensión 3: Competencias de capacidad técnica**

Son aquellas habilidades en la correcta ejecución del trabajo encomendado al individuo, exponiendo en la práctica su destreza e inteligencia específica. Hábitos de pensar. Actitud hacia el trabajo (34).

### **2.2.3. Rol del estudiante de enfermería del IX ciclo**

La última etapa de la carrera universitaria de enfermería es denominado el internado, es ahí donde el estudiante del IX y X ciclo pone en práctica sus conocimientos, habilidades y destrezas en el campo hospitalario en la atención directa al paciente mediante el Proceso de atención de enfermería (PAE).

Es en esta etapa donde el estudiante de enfermería cumple diversas funciones y realiza diferentes procedimientos, tales como: recepción y entrega de turno, administración de medicamentos y registro en el formulario, obtención de muestras de laboratorios, valoración del paciente, priorizar cuidados de enfermería propios de cada patología, ejecución de los protocolos establecidos por el servicio, atención directa al paciente mostrando empatía, educación sobre el cuidado de la salud en pacientes y promoción de la salud. El interno se hace presente en todos los eventos de promoción, prevención de la salud dentro del servicio hospitalario teniendo como objetivo que su participación sea un apoyo directo hacia el usuario (35).

De allí que la universidad cumple un papel importante, porque además de contribuir al análisis de los problemas, debe aportar nuevos esquemas de interpretación y de acción, en busca del bienestar de la sociedad y de un mayor aporte en la construcción de capacidades y de riqueza para la sociedad. Aquí, de nuevo, cobra importancia el proceso formativo, que no se limita a desarrollar conocimientos para el desempeño laboral, sino que va más allá: formar personas capacitadas para responder a los innumerables problemas que le plantean las personas en las diversas áreas del desempeño laboral, y desde donde hace realidad la importancia de la formación integral (36).

#### **2.2.4. Teoría de enfermería**

Collière, citado por Martínez, sostiene que el cuidado del paciente se expresa como el conjunto de conductas que mantiene el objetivo de cuidar la salud y la vida de las personas durante la asistencia en un servicio o área de atención para asegurar su reproducción y perpetuación (37). Para Jean Watson en su teoría del cuidado transpersonal es sinónimo de protección a la praxis y por ello establece una conexión permanente y consistente,

específicamente en el momento donde se centra en la conexión apoyo-confianza donde la enfermera debe desempeñar una función importante mediante la comunicación (38).

Por otro lado, Yáñez resalta que, la teórica Florence Nightingale, señaló que enfermería es más que cuidado y dedicación al usuario, ya que requiere de una gama de habilidades, destrezas, experiencia y conocimiento, que brindara el profesional de salud. En general la enfermería tiene en cuenta el cuidar como la existencia de la profesión, involucrando tanto a los paciente como también a los mismos enfermeros, en solo una conexión particular donde se aplica la técnica y el cuidado humanizado, sin embargo, la alta demanda de pacientes hospitalizados no permite brindar de manera adecuada una calidad en el cuidado, en especial en el área del servicio de urgencias y emergencia (39).

### **2.3. Formulación de la hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Norbert Wiener - 2023.

**Ho:** No hay relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Norbert Wiener - 2023.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- ❖ **Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.

- ❖ Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.
  
- ❖ Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.
  
- ❖ Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.
  
- ❖ Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.
  
- ❖ Ho3: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.



## **3. Capítulo III: Metodología**

### **3.1. Método de la investigación**

La investigación utilizó el método hipotético deductivo, puesto que este método intenta dar respuesta a los diversos problemas que se plantea la ciencia a través de la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas. De estas hipótesis planteadas se derivan deductivamente consecuencias que deberán ser empíricamente contrastadas. Finalmente, habrá una instancia de contrastación que permitirá evaluar las hipótesis sobre los resultados obtenidos (40).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, dado que sus variables cualitativas fueron operacionalizadas. Es así que se utilizó técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación, a través del método hipotético-deductivo (41)

### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada, en razón a que está orientada a resolver problemas que se presentan en los procesos y servicios de cualquier actividad humana. De la misma manera; porque en base a investigación básica, se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad (42).

### **3.4. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, es decir, la investigación que se realiza no manipula las variables deliberadamente, sino que se trata de estudios donde no

hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (43).

### **3.5. Población y muestra**

#### **Población**

La población que conforma la investigación fue de 136 estudiantes de la carrera de enfermería del noveno ciclo de la Universidad Privada Norbert Wiener, quienes se encuentran en el internado, desempeñando sus prácticas pre profesionales en diversos hospitales de Lima Metropolitana, pero que asisten a las reuniones programadas en las aulas de la universidad.

#### **Muestra**

Se aplicó un muestreo aleatorio. La investigación trató de considerar a la población total para el estudio ya que fue una cantidad limitada y accesible, sin embargo, se logró encuestar a 107 estudiantes considerando los criterios de inclusión y exclusión de la siguiente manera:

#### **Criterios de inclusión:**

- ❖ Todo estudiante de enfermería que curse el noveno ciclo en la Universidad Privada Norbert Wiener.
- ❖ Estudiantes que firmen el consentimiento informado para la recolección de datos.

#### **Criterios de exclusión:**

- ❖ Estudiantes de enfermería que no pertenezcan al noveno ciclo de la Universidad privada Norbert Wiener.

- ❖ Estudiantes que se encuentren con descanso médico o ausentes en las fechas programadas de la encuesta.
- ❖ Estudiantes que no acepten firmar el consentimiento informado.

### **3.6. Variables y Operacionalización**

**Primera variable:** Estrés laboral

**Segunda variable:** Desempeño laboral

#### **3.6.1 Primera variable: Estrés laboral**

##### **Definición conceptual de la primera variable**

Es la respuesta que puede tener el ser humano ante presiones y exigencias en sus labores, que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación (22).

##### **Definición operacional de la primera variable**

Es la respuesta que puede tener el estudiante de enfermería ante presiones y exigencias en sus labores, que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación, los cuales son susceptibles de ser evaluados en las dimensiones de factores físicos, psicológicos y sociales a través de la escala nursing estrés scale.

#### **3.6.2 Segunda variable: Desempeño laboral**

##### **Definición conceptual de la segunda variable**

Son aquellos comportamientos o acciones observadas en los trabajadores que son importantes para los alcanzar objetivos de la institución, y pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada individuo y en la manera en que contribuyen a la

organización. Este desempeño puede ser de forma exitosa o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta del trabajador (30).

### **Definición operacional de la segunda variable**

Son aquellos comportamientos o acciones observadas en los estudiantes de enfermería que son importantes para los alcanzar objetivos de la institución, y pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada uno y en la manera en que contribuyen a la organización. Este desempeño puede ser de forma exitosa o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta de los estudiantes, los cuales serán medidos en las dimensiones de competencias cognitivas, actitudinales y de capacidad técnica mediante la escala del desempeño laboral.

### 3.6.3 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Variable 1: Estrés laboral</b>	Es la respuesta que puede tener el ser humano ante presiones y exigencias en sus labores, que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación (22).	Es la respuesta que puede tener el estudiante de enfermería ante presiones y exigencias en sus labores, que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación, los cuales son susceptibles de ser evaluados en las dimensiones de factores físicos, psicológicos y sociales a través de la escala nursing estrés scale.	<b>Factores físicos</b>	Carga de trabajo: Items 1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14.	Ordinal	Nivel bajo = 0 a 34 puntos  Nivel mediano = 35 a 68 puntos  Nivel alto = 69 a 102 puntos
			<b>Factores Psicológicos</b>	Muerte sufrimiento: 16, 17, 18, 20, 23, 32.  Preparación insuficiente: 4, 10, 21, 22, 24, 26.  Falta de apoyo: 28, 30, 31.		
				Incertidumbre en el tratamiento: 2, 3, 5, 8, 12		
			<b>Factores sociales</b>	Problemas con los médicos: 15, 25, 27, 29.  Problemas entre profesionales de enfermería: 33, 34.		

<b>Variable 2:</b>  <b>Desempeño laboral</b>	<p>Son aquellos comportamientos o acciones observadas en los trabajadores que son importantes para los alcanzar objetivos de la institución, y pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada individuo y en la manera en que contribuyen a la organización. Este desempeño puede ser de forma exitosa o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta del trabajador (30).</p>	<p>Son aquellos comportamientos o acciones observadas en los estudiantes de enfermería que son importantes para los alcanzar objetivos de la institución, y pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada uno y en la manera en que contribuyen a la organización. Este desempeño puede ser de forma exitosa o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta de los estudiantes, los cuales serán medidos en las dimensiones de competencias cognitivas, actitudinales y de capacidad técnica mediante la escala del desempeño laboral.</p>	<b>Competencias cognitivas</b>	Espíritu emprendedor e innovador (Items 1 y 2)	Ordinal	Bajo nivel de desempeño laboral:
				Solución de problemas. (Items 3 y 4)		0 a 21 puntos
				Capacidad de organización y planificación (Items 5, 6, 7 y 8)		
				Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente (Items 9, 10, 11 y 12)		Mediano nivel de desempeño laboral:
				Compromiso ético (Items 13 y 14)		22 a 42 puntos
				trabajo en equipo (Item 15)		Alto nivel de desempeño laboral:
<b>Competencias actitudinales y sociales</b>	Hábitos de pensamiento. (Items 16 y 17)	43 a 63 puntos				
<b>Competencias de capacidad técnica</b>	Actitud frente al trabajo (Items 18, 19, 20 y 21)					

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica que se utilizó para recoger datos de los estudiantes de enfermería del noveno ciclo de la Universidad Norbert Wiener fue la encuesta.

#### **3.7.2. Descripción de los instrumentos**

El instrumento utilizado para recoger los datos de la variable estrés laboral fue el instrumento “Nursing Stress Scale (NSS)”, creado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, el cual tuvo como finalidad determinar el nivel de estrés de las enfermeras, este instrumento contiene 34 ítems que se subdividen en 8 preguntas para evaluar la dimensión física, 20 preguntas para evaluar la dimensión psicológica y 6 preguntas para evaluar la dimensión social. Cuenta con 4 enunciados con puntuación desde Nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2), muy frecuentemente (3) (46).

Las Dimensiones se distribuyen en los siguientes ítems:

- Dimensión física: Ítems: 1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14.
- Dimensión Psicológica: Ítems: 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 31, 32.
- Dimensión social: Ítems: 16, 17, 18, 19, 20, 21.

El puntaje total se clasifica de la siguiente manera:

- Bajo nivel de estrés laboral: de 0 a 34 puntos
- Mediano nivel de estrés laboral: de 35 a 68 puntos
- Alto nivel de estrés laboral: de 69 a 102 puntos

Para la segunda variable, desempeño laboral, se aplicó el instrumento “Formato de Evaluación del Desempeño Profesional”, el cual fue creado por Díaz Reátegui Ivonne y

Gaviria Torres Krim en el año (2013), inicialmente fue aplicado en 60 profesionales de enfermería del hospital II-2 de Tarapoto. Chumpitaz lo validó el año 2017 nuevamente. El cuestionario contiene 21 preguntas que facilitará obtener el desempeño laboral del estudiante de enfermería de la UPNW mediante las tres dimensiones: 8 ítems para las competencias cognitivas, 7 ítems competencias actitudinales-sociales, 6 ítems para competencias de capacidad física. El instrumento se estructuró con una escala de Likert, según la intensidad y frecuencia de los mismos: Nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2), siempre (3). La duración de la aplicación del instrumento es de 20 minutos como tiempo promedio (47).

El puntaje total de esta variable se clasifica de la siguiente manera:

- Bajo nivel de desempeño laboral: 0 a 21 puntos
- Mediano nivel de desempeño laboral: 22 a 42 puntos
- Alto nivel de desempeño laboral: 43 a 63 puntos

### **3.7.3. Validez y Confiabilidad**

#### **Cuestionario “NURSING STRESS SCALE (NSS)”**

La validación del instrumento NSS, fue ejecutado a través de la evaluación por juicios de expertos, El rango de valor fue desde 0 a 100 %. El desarrollo de la validación fue estándar. Los resultados finales de dicha validación fue un valor de 90% respectivamente, el cual concluye que su validez es muy buena. Para la confiabilidad, aplicaron la técnica Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,98 lo que demuestra que el instrumento tiene excelente confiabilidad (48).



### **Formato de Evaluación del Desempeño Profesional**

El instrumento para evaluar el desempeño laboral fue creado por Díaz y Gaviria en el año 2013, este instrumento fue validado por segunda vez por Chumpitaz, en el año 2017, el cual se sometió a un grupo de jueces expertos quienes aprobaron su validez como muy buena. En cuanto a la confiabilidad se ejecutó mediante el método de medidas de homogeneidad o consistencia interna de fiabilidad, aplicando el coeficiente de Alpha de Cronbach, en el cual se evidencia que el coeficiente de fiabilidad resulto ser 0,924, el cual se considera que la escala es muy confiable, asimismo fue aplicado a una muestra piloto de 20 colaboradores (49).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **Autorización y coordinaciones previas, para la recolectar los datos**

Previo a la recopilación de datos se procedió a efectuar algunas diligencias de autorización con la Directora de enfermería de la UPNW y el coordinador del internado, así mismo, se organizó con el coordinador las fechas de reuniones de los estudiantes para establecer los días que se aplicaron los instrumentos a los estudiantes de enfermería.

#### **Aplicación del instrumento de recolección de datos**

Los instrumentos fueron aplicados en el mes de febrero del 2023, se aplicó durante la reunión mensual de los estudiantes previa autorización del coordinador del internado; la encuesta se ejecutó a cada estudiante de enfermería, se explicó detalladamente el objetivo de la investigación, para lo cual los participantes que aceptaron ser partícipes del estudio firmaron un consentimiento informado. Se tomó entre 20 a 25 minutos y al culminar se revisó cada una de las encuestas respondidas para poder verificar su correcto llenado y proceder a codificar respectivamente.

### **Plan de análisis**

Al finalizar las encuestas, las mismas se vaciaron en una base de datos y posterior toda la información recopilada se procesó utilizando el programa SPSS 24. Para establecer la correlación de las variables primero se sacó la prueba de normalidad donde indica que la prueba correcta a utilizarte es el Rho de Spearman, el cual nos permitió poner a prueba las hipótesis para determinar si existe relación entre ambas variables, así, plasmando los resultados en tablas y figuras. Para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación tuvo en cuenta en todo momento los 4 principios bioéticos que son fundamentales para nuestra profesión.

#### **Principio de autonomía**

La población de estudio estuvo en toda su facultad de decidir sobre su participación en esta investigación. Y de ninguna manera fueron coaccionados ni obligados, y se respetó en todo momento su participación o retiro del estudio.

#### **Principio de Justicia**

Todos los estudiantes de enfermería del noveno ciclo fueron tratados por igual, sin preferencias ni discriminación por sus decisiones. Así mismo respetuosamente fueron abordados en el momento de la encuesta.

**Principio de no maleficencia**

No se practicó ningún tipo de daño, físico, psicológico ni moral a los estudiantes de enfermería, se respetó todas las decisiones que ellos refieran, por ello, la recolección de datos fue totalmente confidencial.

**Principio de beneficencia**

Tras los hallazgos de la investigación, se pone a disposición estos resultados a las autoridades de la universidad quienes podrán establecer medidas de mejora para ayudar a los estudiantes de enfermería en el manejo del estrés laboral y favorecer su desempeño.

## 4. Capítulo IV: Presentación y discusión de los resultados

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

**Tabla 1: Principales características sociodemográficas de la población de estudio.**

	<b>Indicador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>	Masculino	12	11.2%
	Femenino	95	88.8%
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>Edad</b>	20 a 30 años	62	57.9%
	31 a 40 años	44	44.1%
	Mayor de 40 años	1	0.9%
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>Trabajo fuera de horario de estudio</b>	SI	107	100%
	NO	0	0%
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Elaborado por el investigador**

En la tabla 1, se detalla que la mayoría de participantes son de sexo femenino (88.8%), con un rango de edad de 20 a 30 años en más de la mitad (57.9%), seguido de un 44.1% que se encuentran entre 31 a 40 años, los cuales en su totalidad (100%) trabajan fuera del horario de estudio.

**Tabla 2: Relación del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener – 2023.**

		<b>ESTRÉS LABORAL TOTAL</b>							
		Bajo		Mediano		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>DESEMPEÑO</b>	Bajo	0	0.0	1	0.9	7	6.5	8	7.4
<b>LABORAL</b>	Mediano	12	11.2	39	36.4	0	0.0	51	47.7
<b>TOTAL</b>	Alto	41	38.3	7	6.5	0	0.0	48	44.9
<b>Total</b>		53	49.5	47	43.8	7	6.5	107	100.0

**Fuente: Elaborado por el investigador**

En la tabla 2 se detalla que en cuanto a la relación de la variable estrés con el desempeño laboral, existe una población de estudiantes de enfermería en poco más de un tercio (38.3%) quienes se encuentran en bajo nivel de estrés laboral, lo que les permite presentar un alto desempeño laboral.

**Tabla 3: Relación de la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener – 2023.**

		<b>ESTRÉS LABORAL - D1: FACTORES FISICOS</b>							
		Bajo		Mediano		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Desempeño laboral</b>	Bajo	0	0.0	1	0.9	7	6.5	8	7.5
	Mediano	16	15.0	34	31.8	1	0.9	51	47.7
	Alto	36	33.6	12	11.2	0	0.0	48	44.8
<b>Total</b>		52	48.6	47	43.9	8	7.4	107	100

**Fuente: Elaborado por el investigador.**

En la tabla 3 se visualiza que de modo semejante a la tabla numero 2 existe una población de estudiantes de enfermería de más de un tercio (33.6%) quienes se hallan en un bajo nivel de estrés en la dimensión de factores físicos del estrés laboral y a su vez presentan alto nivel de desempeño laboral.

**Tabla 4: Relación de la dimensión Factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener - 2023.**

		<b>ESTRÉS LABORAL - D2: FACTORES PSICOLÓGICOS</b>							
		Bajo		Mediano		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Desempeño laboral</b>	Bajo	0	0.0	1	0.9	7	6.5	8	7.5
	Mediano	25	23.4	26	24.3	0	0.9	51	47.7
	Alto	45	42.1	3	2.8	0	0.9	48	44.8
<b>Total</b>		70	65.5	30	28.0	7	86.5	107	100

**Fuente: Elaborado por el investigador**

En la tabla 4 se detalla que respecto a la dimensión de factores psicológicos del estrés laboral en los estudiantes de enfermería se encuentra que poco menos de la mitad (42.1%) se encuentran en el nivel bajo de esta dimensión, lo que a su vez afirman encontrarse en un nivel alto de desempeño laboral.

**Tabla 5: Relación de la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería de la universidad Norbert Wiener - 2023.**

		<b>ESTRÉS LABORAL - D3: FACTORES SOCIALES</b>							
		Bajo		Mediano		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Desempeño laboral</b>	Bajo	0	0.0	1	0.9	7	6.5	8	7.5
	Mediano	18	16.8	32	29.9	1	0.9	51	47.7
	Alto	43	40.2	4	3.7	1	0.9	48	44.9
<b>Total</b>		61	57.0	37	34.6	9	8.4	107	100

**Fuente: Elaborado por el investigador**

En la tabla 5 se evidencia que en la última dimensión del estrés laboral en los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la UPNW, existe un 40.2% de ellos que se encuentran en un bajo nivel de estrés laboral en el factor social, de la misma forma ellos se encuentran en un alto nivel de desempeño laboral.



#### 4.1.2 Prueba de hipótesis

##### Prueba de hipótesis general

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Norbert Wiener - 2023.

**Ho:** No hay relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Norbert Wiener - 2023.

**Tabla 6: Prueba de hipótesis de la relación entre el estrés y desempeño laboral**

		Estrés Laboral	Desempeño Laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	-,883**
Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	107	107
Spearman	Coefficiente de correlación	-,883**	1,000
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	107	107

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

**Fuente:** Elaborado por el investigador

**Conclusión:** Existe relación negativa estadísticamente significativa (-0,883), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre el estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023. Por lo tanto se acepta Hi y se rechaza Ho.

### Prueba de hipótesis específicas:

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

**Tabla 7: Prueba de hipótesis de la relación entre la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño laboral**

		Factores físicos	Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	-,878**
Factores físicos	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	107	107
Spearman	Coeficiente de correlación	-,878**	1,000
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
Laboral	N	107	107

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

**Fuente: Elaborado por el investigador**

**Conclusión:** Existe relación negativa estadísticamente significativa (-0,878), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores físicos del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023. Por lo tanto se acepta Hi y se rechaza Ho.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

**Tabla 8: Prueba de hipótesis de la relación entre la dimensión factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral.**

		Factores psicológicos	Desempeño laboral
Factores psicológicos	Coeficiente de correlación	1,000	-,902**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	107	107
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,902**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	107	107

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

**Fuente: Elaborado por el investigador**

**Conclusión:** Existe relación negativa estadísticamente significativa (-0,902), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023. Por lo tanto se acepta Hi y se rechaza Ho.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.

Ho3: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener - 2023.

**Tabla 9: Prueba de hipótesis de la relación entre la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral.**

		Factores sociales	Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	-,807**
Factores sociales	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	107	107
Spearman	Coeficiente de correlación	-,807**	1,000
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
laboral	N	107	107

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

**Fuente: Elaborado por el investigador**

**Conclusión:** Existe relación negativa estadísticamente significativa (-0,807), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores sociales del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023. Por lo tanto se acepta Hi y se rechaza Ho.

### 4.1.3 Discusión de los resultados

La investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023”. Es así que en el presente apartado se realiza la comparación de los hallazgos ya descritos y analizados con los antecedentes internacionales y nacionales encontrados en la revisión bibliográfica.

La población estudiada en su mayoría de participantes son de sexo femenino (88.8%), con un rango de edad de 20 a 30 años en más de la mitad (57.9%), seguido de un 44.1% que se encuentran entre 31 a 40 años, los cuales en su totalidad (100%) trabajan fuera del horario de estudio.

Respecto a las dimensiones del estrés laboral existe el predominio del bajo nivel de estrés en las 3 dimensiones: factores físicos, factores psicológicos y factores sociales con un 48.6 %, 65.4% y 57% respectivamente. Sin embargo en la dimensión factores físicos también resalta un porcentaje de poco menos de la mitad (43.9%) de estudiantes con mediano estrés, así como en factores sociales con más de un tercio (34.6%) con mediano estrés.

Estos hallazgos de cierta manera son respaldados por Quispe (16) quien afirma en su investigación que el 26.67% de internas de enfermería presentan un estrés moderado, del mismo modo, encuentra un 23.33% de internas que tienen un bajo nivel de estrés. Así mismo, Loayza evidenció que el 40.1%, se encuentra en nivel mediano de estrés laboral, además de casi un tercio (30.96%) de encuestados que refieren percibir bajos niveles de estrés (19).

Solano, (17) por su parte discrepa con estos resultados, ya que reporta que existe el predominio de un mediano nivel de estrés laboral con un 67.9%, seguido de un 27.5%

que aseveran presentar altos niveles de estrés y solo el 4.6% afirman tener un nivel bajo. De manera similar, Santa Cruz (18), observa que el 56% de las enfermeras presentan un mediano nivel de estrés, seguido del 23% que manifiestan altos niveles de estrés.

En cuanto al desempeño laboral de los estudiantes de enfermería se aprecia que cerca de la mitad (48%) de encuestados presentan un mediano nivel de desempeño laboral, seguido de una cantidad muy cercana (45%) de estudiantes con alto nivel de desempeño, y finalmente solo una mínima población del 7% sostiene estar presentando un bajo desempeño laboral.

Se coincide con Jordán (12), quien señala que existe el predominio del mediano nivel de desempeño en más de la mitad de participantes (72.5%) con discreta tendencia del 21.6% que considera presentar un alto desempeño en sus trabajos. Del mismo modo, Yaguar (15), suscribe en su estudio que la mayor parte de profesionales en salud encuestados sostuvo un mediano nivel de desempeño laboral (69,0%). Quispe (16), también apoya estos resultados ya que en su estudio observa que el 60% de estudiantes de enfermería presenta un nivel mediano, y un 30% califican como buen desempeño laboral.

Se discrepa con Solano (17), quien evidencia que el 50.5% de encuestados cuentan con un nivel regular de desempeño diario, no obstante también encuentra considerables niveles de desempeño laboral bajos (36.7%). De manera similar, Loayza (19), también sostiene que el 41.11% pertenece a un nivel mediano de desempeño laboral, pero a su vez detalla que cerca de un tercio (30.96%) del personal enfermero presenta bajos niveles de desempeño laboral (19).

Al relacionar la variable estrés con el desempeño laboral, existe una población de estudiantes de enfermería en un 38.3% quienes se encuentran en bajo nivel de estrés y a

su vez presentan un buen desempeño laboral, de manera similar hay un porcentaje del 36.4% de estudiantes que se ubican en mediano nivel de estrés lo que se vincula de la misma manera un mediano nivel de desempeño laboral. Por lo tanto, Existe relación negativa estadísticamente significativa (-0,883), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre el estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.

Estos hallazgos están respaldados por algunos estudios como el de Ardic y col. (11), quienes evidencian que el estrés percibido por las enfermeras fueron moderados, pero un aumento en estas variables puede disminuir el desempeño laboral ( $r = -0,603$ ). Del mismo modo, Jordán (12), apoya el resultado ya que sostiene que existe relación estadísticamente significativa y negativa entre el estrés y el desempeño laboral ( $\rho = -0,532$ ;  $p < 0,01$ ), en otras palabras, a mayor estrés presente el personal de enfermería en su trabajo, menor será su desempeño laboral. Otros autores como Quispe (16) y Solano (17), también aseveran la correlación negativa entre estas variables con Rho de Spearman = -0,440. y una significancia de 0.000 respectivamente.

Por su parte Machacuay y Vera (20) utilizando el coeficiente de correlación de Pearson establecieron una correlación negativa de -0.430 y un nivel de significancia de 0,018. Finalmente Lozano (21), también aporta que hay relación significativa inversa entre el estrés y desempeño laboral que realizan prácticas profesional ( $r = -0,325$ ,  $p < 0,01$ ).

Se discrepa con Ababy (14), quien reporta en su informe que sus resultados no muestran ninguna relación entre los altos niveles de estrés y el rendimiento del personal. Yaguar (15), al analizar los datos obtenidos en su encuesta revela una relación de ( $r = -0,02$ ) que corresponde a baja relación y muestra un valor  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Su hallazgo sugiere que la relación entre las variables es negativa, más estrés menos desempeño, no obstante, esta

relación no fue significativa, por lo que no afirma un alto nivel de confianza que este efecto realmente existe en el personal del salud.

Santa Cruz (18), de manera similar a Yaguar, evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de  $-0,128$  lo que indica una relación inversa débil y un nivel de significancia de  $0,203$  valor superior al  $-0,05$ , por que concluye que no existe relación entre estas variables.

El resultado de la relación entre la dimensión factores físicos del estrés con el desempeño, muestra que existe una población de estudiantes de enfermería de más de un tercio ( $33,6\%$ ) quienes se hallan en un bajo nivel de estrés en la dimensión de factores físicos y a su vez presentan alto nivel de desempeño laboral, seguido de una población muy cercana de poco menos de un tercio ( $31,8\%$ ) de estudiantes que refieren pasar por un mediano nivel de estrés y a su vez responden a un nivel mediano de desempeño laboral. Por lo tanto, existe relación negativa estadísticamente significativa ( $-0,878$ ), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores físicos del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.

Se coincide con los resultados de Solano quien halló que en la dimensión factores físicos del estrés laboral, específicamente la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño con una correlación de Pearson de  $0,824$ , además que la significancia fue de  $0,000$ . Así mismo en su informe muestra la correlación de Rho de Spearman la cual salió  $rs=-0,405$ , en otras palabras, a mayor factores estresantes en lo académico y mal afrontamiento de la teoría con la práctica clínica, se tendrá menor desempeño laboral (17)

Se discrepa con Santa Cruz (18), quien evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de  $-0,194$ , valor que indica una correlación negativa débil y un nivel de



significancia de 0,053 valor superior al  $- 0.05$ , por lo que arriba a la conclusión de que no existe relación significativa entre estrés físico y desempeño laboral en el personal de enfermería.

Respecto a la relación de la dimensión de factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en los estudiantes de enfermería se encuentra que poco menos de la mitad (42.1%) están en el nivel bajo de esta dimensión, lo que a su vez afirman encontrarse en un nivel alto de desempeño laboral; seguido a ello casi un cuarto de la población de estudio (24.3%) refiere encontrarse en mediano nivel de estrés en la dimensión psicológica de tal manera que también se ubican en el nivel mediano de desempeño laboral. Por lo tanto, Existe relación negativa estadísticamente significativa (-0,902), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.

Solano (17), encontró hallazgos que respaldan el presente estudio, al afianzar la relación entre los factores psicológicos, específicamente el desgaste emocional con el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación de Pearson de 0.727 y debido a que la significancia fue de 0.000.

Por su parte Santa Cruz (18), se contrapone a estos resultados, al afirmar que evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de -187, lo que es un indicador de una relación inversa débil y un nivel de significancia de 0,062 valor superior al  $- 0.05$ , en ese sentido, rechaza su hipótesis alterna concluyendo que no existe relación significativa entre estrés cognitivo y desempeño laboral en el personal de enfermería.

La relación de la última dimensión denominada factores sociales del estrés con el desempeño laboral en los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la UPNW, se halla

que existe un 40.2% de ellos que se encuentran en un bajo nivel de estrés laboral en el factor social, de la misma forma ellos se encuentran en un alto nivel de desempeño laboral. De manera proporcional se halla que aquellos estudiantes que se ubican en un mediano nivel de estrés en el factor social (29.9%) también presentan un mediano nivel de desempeño laboral lo que al final aportará información necesaria para arribar a las conclusiones. Por lo tanto, existe relación negativa estadísticamente significativa (-0,807), según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores sociales del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.

Quispe (16), coincide con estos resultados presentados, al detallar en su análisis que existe relación según Rho de Spearman ( $r_s = -.398$ ), es decir, que a mayor factores estresantes en el ambiente laboral como por ejemplo tener problemas con otros profesionales de la salud o colegas esto ocasionará menor desempeño laboral. Sin embargo, Santa Cruz (18), discrepa con esta información, puesto que el autor sostiene haber encontrado que el coeficiente de correlación de Spearman es de -0,040, lo cual indica una relación negativa media, así mismo obtuvo una significancia de 0,691 valor superior al  $- 0.05$ , es así que acepta la hipótesis nula, afirmando que no existe correlación entre la dimensión factores sociales y el desempeño laboral.

Por lo antes detallado, el estudio muestra que es evidente las repercusiones que provoca el estrés en el desempeño laboral del estudiante de enfermería y que es necesario ahondar la investigación con todos los demás factores que se relacionan a este problema, así de esta manera, se buscará disminuir el impacto negativo del estrés y ayudará a mejorar la calidad de atención en todos los profesionales en enfermería desde su etapa universitaria.

## **5. Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

El propósito del estudio fue Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023. En base a los análisis efectuados se concluye lo siguiente:

- Existe relación negativa estadísticamente significativa, según el coeficiente de correlación de Spearman, entre el estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.
- Existe relación negativa estadísticamente significativa, según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores físicos del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.
- Existe relación negativa estadísticamente significativa, según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.
- Existe relación negativa estadísticamente significativa, según el coeficiente de correlación de Spearman, entre la dimensión factores sociales del estrés y el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Wiener - 2023.

### **5.2. Recomendaciones**

Al finalizar la investigación y tras los hallazgos importantes presentados en el presente estudio se detalla las siguientes recomendaciones:

- Realizar mayores estudios con enfoque al tema del estrés en el estudiante de enfermería y de qué manera esto afecta su desempeño laboral, ya que el presente estudio deja otras interrogantes y sirve de base para futuras investigaciones aplicadas y de causalidad.
- Diseñar estrategias para reducir las deficiencias observadas que provocan estrés en el estudiante de enfermería y a su vez lograr se identifique los factores que originan estos problemas que afectan su desempeño laboral y que pueden ser modificados desde la formación universitaria, ya que es aquí donde se sientan las bases para el desarrollo profesional.
- Organizar junto a los coordinadores de las prácticas pre profesionales la mejor manera de desarrollar el trabajo en equipo, además de las pausas activas para disminuir el agotamiento físico por sobrecarga de trabajo al estudiante de enfermería.
- Capacitar a los estudiantes de enfermería de manera constante, no solo en el desarrollo de cualidades prácticas, sino también en las habilidades blandas que le permitan mantenerse psicológicamente estables ante toda adversidad presentada durante el ejercicio de su profesión
- Desarrollar programas que enfatizan la colaboración mutua interdisciplinaria, que abarque todos los trabajadores de la salud que participan en la atención al paciente y que están relacionados de manera constante al trabajo de enfermería.

## REFERENCIAS

1. Chávez J., Peralta R. Revista de Ciencias Sociales. [Online].; 2019 [cited 2022 Diciembre 02. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113737>.
2. Castillo I., Torres N., Ahumada A., Cárdenas K., Licon S. Scielo. [Online].; 2017 [cited 2022 Diciembre 03. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522014000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005).
3. Moscoso M. Scielo. [Online].; 2009 [cited 2022 Diciembre 02. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v15n2/a08v15n2.pdf>.
4. Más R., Escribá V., Cárdenas M. Salud Pública Laboral. [Online].; 2018 [cited 2022 Diciembre 03. Available from: [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=1012](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1012).
5. Silva M., López J., Sánchez O., Gonzáles P. Revista Científica de Enfermería. [Online].; 2019 [cited 2022 Diciembre 03. Available from: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/100448/1/RECIEN\\_18\\_03.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/100448/1/RECIEN_18_03.pdf).
6. Castillo I., Barrios A., Alvis L. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo. [Online].; 2018 [cited 2022 Diciembre 02. Available from: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/20-2%20\(2018-II\)/145256681002/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/20-2%20(2018-II)/145256681002/).

7. Silva D., Ciencia y cuidado UFPS. [Online].; 2015 [cited 2022 Diciembre 02]. Available from: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/332>.
8. Cervantes X., Osorio A., Franco F., Murillo G. Scielo. [Online].; 2019 [cited 2022 Diciembre 03]. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400161](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400161).
9. Rojas C., Rivera H. Repositorio Universidad Belen de Trujillo. [Online].; 2016 [cited 2022 Diciembre 03]. Available from: <file:///C:/Users/HP-U/Downloads/02v2n1.pdf>.
10. Cassaretto M., Vilela P., Gamarra L. Scielo. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 02]. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272021000200005&script=sci\\_arttext#B49](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272021000200005&script=sci_arttext#B49).
11. Ardic M., Unal O., Turktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 14]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9272501/#:~:text=The%20increasing%20stress%20of%20nurses%20affects%20their%20motivation%20and%20performance%20negatively.&text=Motivation%20reduces%20the%20strength%20of,and%20work%20stress%20on%20performance.&>.

12. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid-19 de un Hospital de Guayaquil. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82093>.
13. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del profesional de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Online].; 2020 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>.
14. Ababiy E. Relationship between stress and performance in skills competencies in an undergraduate nursing program. [Online].; 2019 [cited 2023 Enero 17. Available from: [https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=nursmast\\_etd](https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=nursmast_etd).
15. 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. [Online].; 2019 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>.
16. Quispe B. Factores estresantes y desempeño laboral durante el internado hospitalario en estudiantes de enfermería del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa. [Online].; 2022 [cited 2023 Enero 18. Available from: [http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./366/Bekey\\_QUISPE\\_CCORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./366/Bekey_QUISPE_CCORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

17. Solano J. Estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempo de pandemia Covid-19,2022.. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102608/Solano\\_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102608/Solano_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
18. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020. [Online].; 2020 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30476>.
19. Loayza M. Efectos del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencia de enfermería del Hospital Regional del Cusco. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 12. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57618>.
20. Machacuay J., Vera G. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced. [Online].; 2020 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>.
21. Lozano J. Estres y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre profesionales. [Online].; 2019 [cited 2023 Enero 17. Available from: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f17ec9b3-5919-4fe6-8170-a87da03cc8b7/content>.



22. OMS. Función Pública: El estrés laboral. [Online].; 2018 [cited 2023 Enero 04]. Available from: [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938).
23. Angeles M. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Estrés laboral. [Online].; 2004 [cited 2023 Enero 04]. Available from: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>.
24. Griffiths A., Stavroula L., Cox P. La organización del trabajo y el estrés. [Online].; 2004 [cited 2022 Abril 29]. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
25. Sanchez J. Estrés laboral. [Online].; 2010 [cited 2023 Enero 04]. Available from: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>.
26. Romero E., Young J., Salado R. Fisiología del Estrés y su Integración al Sistema Nervioso y Endocrino. [Online].; 2020 [cited 2023 Enero 04]. Available from: <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/535/988>.
27. Moreno B., Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [Online].; 2010 [cited 2023 enero 4]. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>.

28. Cortés P., Bedolla M., Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. [Online].; 2020 [cited 2023 enero 04. Available from: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>.
29. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. [Online].; 2001 [cited 2023 enero 2. Available from: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>.
30. Pedraza E., Amaya G., Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. [Online].; 2010 [cited 2023 Enero 04. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>.
31. Bautista R., Cienfuegos R., Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. [Online].; 2020 [cited 2023 Enero 04. Available from: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788).
32. Rodríguez M. Habilidades cognitivas y competencias sociales. [Online].; 2005 [cited 2023 enero 04. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/229152589.pdf>.
33. Torrelles C., Coiduras J., Isus S., Carrea X., París G., Cela J. Competencias de trabajo en equipo: Definición y categorización. [Online].; 2011 [cited 2023 Enero 04. Available from: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>.
34. laborales Csncdc. Mirada Comparativa sobre Métodos para Identificar competencias laborales. [Online].; 2010 [cited 2023 Enero 04. Available from:

- [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/documento\\_de\\_trabajo\\_chilevalora\\_n\\_\\_3\\_130111.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/documento_de_trabajo_chilevalora_n__3_130111.pdf).
35. Farán T., Elizalde H., Encalada K. Rol del interno rotativo de enfermería en los procesos de atención hospitalaria y comunitaria: Una perspectiva real. [Online].; 2019 [cited 2023 Enero 04. Available from: <https://revistamedica.com/interno-rotativo-enfermeria-procesos-atencion-hospitalaria-comunitaria=>
36. Garavito A. La formación integral de estudiantes de enfermería. [Online].; 2013 [cited 2023 Enero 04. Available from: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/7075>
37. Taípe M. Cuidados de enfermería al paciente de emergencia aplicando la teoría de Watson según la relación de ayuda y confianza. [Online]. Lima; 2021 [cited 2023 abril 04. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/10087>.
38. Chavarro M., Peña E. Cuidado de enfermería en pacientes de urgencias a través de la teoría del cuidado de Jean Watson. [Online].; 2019 [cited 2023 Enero 04. Available from: <https://journals.uninavarra.edu.co/index.php/navarramedica/article/view/196>.
39. Yáñez K., Rivas E., Campillay M. Ética del cuidado y cuidado de enfermería. [Online].; 2021 [cited 2023 enero 04. Available from: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062021000100003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062021000100003&lng=es&nrm=iso).

40. Gianella A. Los métodos de la ciencia y la investigación. [Online].; 1995 [cited 2023 Enero 09. Available from: <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/El-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>.
41. Sanchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. [Online].; 2019 [cited 2023 Enero 09. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>.
42. Nicomedes E. Tipos de investigación. [Online].; 2018 [cited 2023 Enero 09. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>.
43. Gómez M. Metodología y técnicas de investigación. [Online].; 2020 [cited 2023 Enero 09. Available from: [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/69957/secme-2549\\_2.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/69957/secme-2549_2.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
44. Niño Y., Vega A. Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional de Jaén. [Online].; 2017 [cited 2023 Enero 13. Available from: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4982/BC-3793%20NI%C3%91O%20LA%20TORRE%20-%20VEGA%20BOCANEGRA.pdf>.
45. Diaz I., Gaviria K. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II- 2 Tarapoto. [Online].; 2013 [cited 2023 Enero 13. Available from:

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1264/ITEM%4011458-517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

46. Loaiza M. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de San Juan de Lurigancho. [Online].; 2020 [cited 2023 Enero 23. Available from: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4302/T061\\_44857542\\_S.pdf](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4302/T061_44857542_S.pdf).
47. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla. [Online]. Lima; 2017 [cited 2023 Enero 13. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14272>.

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** Estrés y su relación con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del ix ciclo de la Universidad Privada Norbert Wiener-2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se el estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener-2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ¿Cómo la dimensión factores físicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023?</li> <li>❖ ¿De qué manera la dimensión factores</li> </ul>	<p><b>Objetivos general</b></p> <p>Determinar como el estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener-2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Determinar como la dimensión factores físicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener-2023.</li> <li>❖ Determinar de qué manera la dimensión factores</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Norbert Wiener - 2023.</p> <p><b>Ho:</b> No hay relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Norbert Wiener - 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores físicos del estrés</li> </ul>	<p><b>Primera variables:</b> Estrés laboral</p> <p><b>Segunda variable:</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Aplicada, Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Método y diseño de investigación</b></p> <p>Método hipotético deductivo, Diseño no experimental, alcance correlacional, de corte transversal</p>

<p>psicológicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023?</p>	<p>psicológicos del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.</p>	<p>con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.</p>	<p><b>Población y muestra</b></p>
<p>❖ ¿Cómo la dimensión factores sociales del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023?</p>	<p>❖ Determinar como la dimensión factores sociales del estrés se relaciona con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.</p>	<p>❖ Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.</p>	<p>Población de 136 estudiantes de enfermería del IX ciclo de la UPNW Muestra de 107 estudiantes en aleatoria por conveniencia según criterios de inclusión y exclusión</p>
<p>❖ Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores sociales del estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la universidad Norbert Wiener- 2023.</p>			

## **Anexo N 3: Instrumentos**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**FACULTAD DE CIENCIAS EN SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**1. Técnica: Encuesta**

**2. Instrumentos:** Escala NSS y escala del desempeño laboral

**3. Objetivo:** Recoger datos de estudiantes de enfermería del IX ciclo de la UPNW acerca de su nivel de estrés y su desempeño laboral durante esta etapa universitaria.

**4. Datos generales del estudiante**

**Sexo:**

**Edad:**

**Trabaja fuera del horario de estudio: Si ( )                      No ( )**

**5. Instrucciones:**

Se presenta ante usted dos escalas de medición: Nursing stress scale y la escala del desempeño laboral, de 34 y 21 ítems respectivamente. Lea detenidamente cada ítem y marque el nivel con el cual usted más se identifique. No existen respuestas correctas ni incorrectas, solo afirmaciones que servirá al investigador en su estudio. Desde ya agradezco su participación.



### ESCALA NSS (NURSING STRESS SCALE)

	Nunca	Algunas veces	Frecuentem ente	Muy frecuentem ente
1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus actividades	0	1	2	3
2.-Recibe críticas del médico	0	1	2	3
3.-Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4.-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5.-Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6.-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7.-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8.-La muerte de un paciente	0	1	2	3
9.-Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10.-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11.-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12.-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13.-El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3

14.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16.-No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17.-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18.-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19.-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20.-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21.-Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
23.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24.-Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25.-Personal y turno imprevisible	0	1	2	3

26.-El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27.-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30.-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31.-El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33.-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

## FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

N°	DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUEN TEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeta la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				

<b>14</b>	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
<b>15</b>	¿Respetar las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
<b>16</b>	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
<b>17</b>	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
<b>18</b>	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
<b>19</b>	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
<b>20</b>	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
<b>21</b>	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

## **ANEXO N° 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**La presente investigación** titulada: “Estrés y su relación con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Privada Norbert Wiener - 2023”. Está dirigido por la Bachiller Glory Nataly Milla Alegre. El propósito de este estudio es: Determinar la relación del Estrés con el desempeño laboral en estudiantes de enfermería del IX ciclo de la Universidad Privada Norbert Wiener – 2023. Su ejecución permitirá aportar conocimientos y servir como base para otras investigaciones.

La encuesta tiene un tiempo de duración de 20 a 30 minutos y sus respuestas son de forma individual y anónima.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le solicitará responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con conocer los hallazgos del estudio por los medios más adecuados (de forma individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su ejercicio profesional.

### **Costos e incentivos**

No existe ningún costo. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico.

### **Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno.

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

**ATTE:**

**FIRMA DEL PARTICIPANTE**

## Turnitin

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 15% Base de datos de trabajos entregados

---

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2023-05-19</b> Submitted works	2%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
3	<b>Universidad Wiener on 2022-09-07</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-10-09</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.autonmadeica.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>uwiener on 2023-01-22</b> Submitted works	<1%