



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Tesis

Funcionalidad familiar y su relación con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

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

Presentado por:

Autora: Luque Cordova, Maricielo Dersy


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4492-4508>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

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

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 06/11/2024

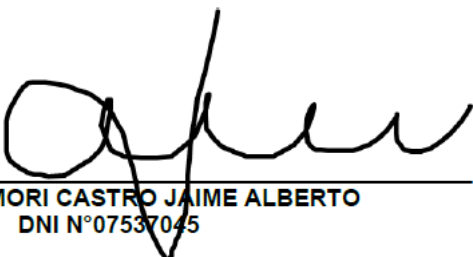
Yo, **Maricielo Dersy Luque Cordova** egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN LIMA 2024”** Asesorado por el docente: **Mg. Mori Castro Jaime Alberto** DNI 07537045 ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>. tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código 14912:413285513 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
Maricielo Dersy Luque Cordova
DNI: 75346428



MORI CASTRO JAIME ALBERTO
DNI N°07537045

Lima, 04 de diciembre de 2024

DEDICATORIA:

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar, a Dios por darme la sabiduría, el entendimiento para poder realizar este trabajo, a mis padres, que contribuyeron positivamente a lo largo de mi formación académica, brindándome el apoyo e incentivación en cada momento de mi vida. A los licenciados, ya que sin la orientación de ellos no se hubiera podido realizar la presente investigación. A mi alma mater fuente de mi inspiración. Esto constituirá las bases en mi vida profesional y a través de la cual podre forjar un nuevo futuro.

AGRADECIMIENTO:

A esta prestigiosa Universidad Norbert Wiener, la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formando profesionales con sentido, de seriedad responsabilidad y rigor académico

JURADO

Presidente: Mg. Sofía del Carpio Flores

Secretario: Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabellos

Vocal: Mg. Carmen Victoria Matos Valverde

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Indice de Contenido	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
CAPITULO I. EL PROBLEMA	10
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Teórica	14
1.4.2. Metodológica	14
1.4.3. Práctica	14
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Base Teórica	19
2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis general	25
2.3.2. Hipótesis específica	25
CAPITULO III METODOLOGÍA	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	31
3.6. Variables y operacionalización	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1. Técnica	32

3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación	33
3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	34
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	36
4.1. Resultados	36
4.2. Análisis descriptivo de resultados	37
4.3. Prueba de hipótesis	40
4.4. Discusión de resultados	46
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1. Conclusiones	48
5.2. Recomendaciones	48
REFERENCIAS	50
Anexos	59
Matriz de consistencia	59

Resumen

El objetivo fue analizar la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024. Tipo y nivel de investigación. Metodología. Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Aplicado. Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional. Población: Este trabajo de investigación ha cumplido con los muestreos no probabilísticos, donde se han trabajado con 95 personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024, seleccionados al azar. Resultados. En la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería, existen estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 48.4%. En la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería, existen estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 45.3%. En la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería, existe estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 40%.

Palabras clave: Funcionalidad familiar, estrés laboral, personal de enfermería.

Abstract

Objective: Analyze the relationship between family functionality and work stress in nursing staff in the Emergency Service of a Public Hospital in Lima 2024. Type and level of research. Methodology. Approach: Quantitative. Type of research: Applied. Research design: Non-experimental. Cutting: Transverse. Research level: Descriptive correlational. Population: This research work has complied with non-probabilistic sampling, where we have worked with 95 nursing personnel in the Emergency Service of a Public Hospital in Lima 2024, selected at random. Results. In the relationship between family functionality and work stress in nursing staff, there is medium work stress with moderate family functionality 48.4%. In the relationship between family functionality in its cohesion dimension and work stress in nursing staff, there is medium work stress with moderate family functionality 45.3%. In the relationship between family functionality in its adaptability dimension and work stress in nursing staff, there is medium work stress with moderate family functionality 40%.

Keywords: Family functionality, work stress, nursing staff.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió en 2020 que el estrés laboral es causado por exigencias y presiones excesivas sobre los trabajadores que no cumplen con las capacidades requeridas. Cuando los empleados están expuestos a condiciones laborales subóptimas, el estrés laboral a menudo aumenta, causando problemas con el funcionamiento familiar (1).

En España en el 2021 se menciona que con 44% de profesionales de la salud están experimentando altos niveles de estrés laboral, donde unos 37% están sufriendo depresiones y unos 1,60% están padeciendo con los trastornos de la salud mental, donde los cuidadores son los más afectados debido a sus estabilidades físicas y emocionales durante toda la carrera pandémica (2).

Estudios en España muestran que durante la primera ola de la pandemia tuvo un efecto psicológico negativo en las mujeres, provocando problemas emocionales, ya que el miedo al contagio, las restricciones sociales y los problemas laborales provocaron un aumento del estrés laboral, la ansiedad, la depresión y la depresión, pero también muestran que el encarcelamiento tiene un efecto positivo en el funcionamiento familiar (3).

En América Latina, el informe HEROES entrevistó a 14.502 trabajadores de la salud que dijeron no estar mentalmente preparados para enfrentar las nuevas condiciones creadas por la pandemia, llegaron a la conclusión que las infraestructuras de las instituciones son inadecuadas y también hay una falta de atención que han llevado al trabajador de la salud a tener que experimentar mayores ansiedades, depresiones junto con el estrés laboral (4).

Además de la carga de trabajo, el estrés mental también crea desafíos para los

cuidadores. Debido a responsabilidades de cuidadores es brindar apoyo emocional y físico a los pacientes y sus familias, los cuidadores a menudo se enfrentan a la expresión o supresión de emociones. Cuando surgen cargas laborales y mentales, a menudo afectan las relaciones sociales, el funcionamiento familiar y la estabilidad emocional, lo que genera estrés laboral (5).

La familia es la unidad básica de la sociedad, y su funcionamiento depende de su dinámica y de reglas de cada miembro. Los cuidadores toman decisiones todos los días que afecta su estado emocional, crear estrés en el trabajo, afectar su desempeño laboral y dar lugar a interacciones deficientes con miembros de familia, resulta en un deterioro del funcionamiento familiar (6).

A principios de 2021, Perú confirmó que el 97% de los centros primarios de salud tenían infraestructura inadecuada y el equipo estaba obsoleto, dañado o insuficiente. Esta cifra es impactante porque refleja las falencias de los servicios de salud peruanos, que causan grandes inconvenientes al desarrollo de la salud y de la enfermería, al no contar con las herramientas suficientes, lo que genera grandes dificultades en la atención a los pacientes, ejerciendo así más presión sobre los cuidadores, lo que genera estrés laboral y problemas familiares (7).

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), los enfermeros en el Perú se encuentran entre los responsables de proteger vidas y han estado luchando contra esta epidemia. La salud mental de los trabajadores de la salud está seriamente amenazada porque sienten incertidumbre y miedo a contagiarse o transmitirla a familiares cercanos, lo que afecta negativamente el bienestar psicológico y social, provocando mal funcionamiento familiar, depresión; Síntomas que interfieren en el trabajo del cuidador (8).

Ante esta situación, el gobierno ha respondido, ya que la salud mental de los profesionales de la salud está en grave riesgo, desarrollando una guía técnica de salud mental para profesionales de la salud, que brinda orientación de apoyo para ayudar a identificar a las

personas que pueden estar sufriendo ciertos problemas (9).

Por ejemplo, Bellisario nos presentó los factores que pueden haber contribuido al deterioro del desempeño de los trabajadores de la salud durante la pandemia, dijo que las principales razones es que los trabajadores no manejan bien las situaciones estresantes, no tienen conocimientos suficientes sobre el tratamiento. Con esta enfermedad, las instituciones carecen de equipamiento médico y temen la muerte (10).

Los trabajadores de la salud hoy en día están muy influenciados por su rotación y experiencia laboral, ya que cada uno de estos profesionales está comprometido con salvar vidas y se mide por métricas y, por supuesto, el ambiente laboral para tratar con las personas y sus perspectivas. También dificulta la adaptación. En este estudio, fue importante que las familias evitaran contactos graves para garantizar que los niveles de estrés influyeran en el funcionamiento familiar. En el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima, vemos que, a pesar de que el estrés laboral es prevalente entre el personal de enfermería, su repercusión en la funcionalidad familiar puede variar y puede estar condicionada por factores individuales y contextuales. Es imperativo que las entidades sanitarias instauren tácticas para manejar el estrés laboral y robustecer el respaldo a las familias de los profesionales de enfermería, reconociendo la interrelación entre el bienestar laboral y familiar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima?
- ¿Cuál es la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima
- Determinar la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

A nivel teórico, este estudio aportará conocimientos sobre el estrés laboral y uno de sus posibles determinantes. Hay poca investigación en esta área entre los profesionales de la salud. A través de este estudio buscamos determinar la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral experimentado por el personal de enfermería en los hospitales del Servicio Nacional de Emergencia durante la pandemia, donde se identificaron los niveles de estrés experimentado por el personal de enfermería. En enfermería, este trabajo se apoyará en la teoría de la promoción de la salud de Nora Pender. Este modelo explica cómo la naturaleza humana se adapta al medio ambiente a través de creencias, experiencias y conocimientos. La eficacia y calidad de la atención y servicio que se da a personas que está relacionada con los estilos de vida saludables que promovemos, ello depende nuestro óptimo desempeño laboral.

1.4.2. Metodología

Acceso a la información utilizada en el uso de esta herramienta y dado que se han obtenido las licencias pertinentes, confiamos en que la investigación finalizará a su debido tiempo. Importancia, el estudio sirve como base para otros estudios que busquen otras variables utilizando el desempeño laboral. La relevancia está en fortalecer las metas de mejora de la calidad de vida del equipo interdisciplinario (enfermería). La contribución del estudio está en el marco de las prioridades nacionales de investigación, donde se necesita más evidencia para la implementación de la política de recursos humanos.

1.4.3. Práctica

Esta investigación beneficiará a los profesionales de la salud, ya que se reconocerán y abordarán las causas del aumento del estrés, ya que los hospitales deberán tomar las medidas

necesarias para evitar las causas de esta afección. Esta investigación ha brindado la prevención, soluciones y cambios para los servicios de emergencia. A nivel práctico, las enfermeras de salud ocupacional utilizarán los resultados de la investigación para proponer intervenciones que mejoren el entorno laboral y beneficien al personal de atención médica. Además, amplía el foco sobre el entorno laboral para centrarse no sólo en el empleado, sino también en su entorno más inmediato, es decir su familia, lo que puede ser un factor decisivo para mejorar el desempeño del empleado.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Lijun (11), en el 2020, en China, con objetivo “Analizar el estrés laboral y funcionalidad familiar de enfermeras que atienden casos de Covid-19”. Estudio cuantitativo, correlacional, experimental. Muestra de 990 profesionales de la salud. Método, usaron como instrumento las encuestas. Resultado, el 36% tiene bajo nivel de estrés laboral; el 34% leve estrés laboral; y el 3% grave estrés laboral; el 17% participo en psicoterapias de apoyo emocional, tienen necesidad de ayuda porque no saben manejar el estrés; Hay adaptabilidad en 75%, refleja que saben manejar correcto en porcentaje positivo, la funcionalidad familiar en 60%, la mayoría de familias ha mantenido unión familiar y profesional en 67%, respecto a su labor hay buen porcentaje de manejo.

Yang (12), en el 2020, en China, con objetivo “Analizar la funcionalidad familiar con malestar y causas de estrés laboral del personal de enfermería”. Estudio cuantitativo, no experimental. Muestra 457 personal de salud de enfermería. Método, usaron como instrumento las encuestas. Resultado, el 43% tiene estrés laboral alto; el 31% tiene ansiedad al estudiar; el 29% tiene depresión; el 37% tienen trastornos obsesivo-compulsivos; las causas del estrés laboral tienen desbalance de funcionalidad familiar, con sig. de 0,002 menor al 5%, hay grado de influencia del 95%, si no existe una correcta funcionalidad familiar ello no influye psicológicamente en la persona que va afectar su desenvolvimiento en su trabajo.

Deemah (13), en el 2020, en Arabia Saudita, con objetivo “Determinar niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión en personal de enfermería a causa de Covid-19 y cómo afectan a nivel profesional también en funcionalidad familiar”. Estudio, transversal, cuantitativo,

correlacional, no experimental. Muestra de 502 profesionales de enfermería. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, el 55% tiene alto estrés laboral con depresión; el 51% tiene desbalanceada funcionalidad familiar, hay moderada correlación de 0,520 y sig. de 0,003 menor a 0,05; las exigencias del trabajo ocasionan desbalance en entorno familiar, en 0,05.

Muna (14), en el 2020, en Arabia Saudita, con el objetivo “Analizar estrés laboral y efectos del personal de enfermería y como afecta la funcionalidad familiar”. Estudio no experimental, descriptivo, transversal, cuantitativo. Muestra de 1137 personal de enfermería. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, los trabajadores tenían 1,5% estrés laboral, afectando la salud mental y entorno familiar, el estrés labora perjudica en funcionalidad familiar 75%, viven distinta realidad con manejo de bajo es estrés laboral.

Álvaro (15), en el 2020, en Colombia, con objetivo “Analizar el estrés laboral, ansiedad y miedo a Covid-19 en personal de enfermería, estimando el afecto de funcionalidad familiar”. Estudio correlacional, transversal. Muestra 531 profesionales de enfermería. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, el 73% tienen alto nivel de estrés laboral, con alta funcionalidad familiar en 72%, con miedo al contagio a sus familias 37%, siete de diez profesionales tienen alto estrés laboral con nivel alarmante, que perjudica en funcionabilidad familiar de manera inadecuada. Hay altos niveles de estrés laboral que afecta la funcionalidad familiar.

A nivel nacional

Saldarriaga (16), en el 2021, tuvo como objetivo “Analizar la relación de funcionalidad familiar con estrés laboral del personal de enfermería”. Estudio correlacional, cuantitativo, no experimental, descriptivo, trasversal. Muestra de 30 profesionales de enfermería. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, el 77% con alto nivel de estrés laboral, en 57% para funcionalidad familiar, no existe relación de estrés laboral y funcionalidad familiar.

Abarca y col., (17) en el 2021, tuvo como objetivo “Analizar la relación de dinámica familiar con estrés laboral de las enfermeras”. Estudio correlacional, descriptivo, transversal. Muestra de 50 enfermeras. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, hay leve nivel de estrés laboral en 70% con funcionalidad familiar como aceptable y satisfactorio en 38% también hay alto estrés que afecta la funcionalidad familiar.

Alvarado y col., (18) en 2020, tuvo como objetivo “Analizar la relación del estrés laboral con la funcionalidad familiar en personal de enfermería del Hospital de Essalud”. Estudio, correlacional, cuantitativa, descriptivo, transversal. Muestra de 131 enfermeras. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, el 65% tienen medio nivel de estrés con funcionalidad familiar medio. El estrés laboral afecta la funcionalidad familiar de los trabajadores medianamente.

Bellodas (19) en 2020, tuvo como objetivo “Analizar la relación del estrés laboral con funcionalidad familiar en personal de enfermería servicio de emergencia Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. Estudio, cuantitativo, descriptivo, transversal. Muestra de 150 profesionales de enfermería. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, sus tres dimensiones como agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, hay medio nivel de estrés laboral con baja funcionalidad familiar, que es aceptable manejar el estrés y no afecta directamente la funcionalidad familiar.

Morales (20) en 20120, tuvo el objetivo “Analizar relación de estrés laboral y funcionalidad familiar en enfermeras Hospital de Huaycán”. Estudio, cuantitativa, no experimental, descriptivo, transversal. Muestra de 80 enfermeras. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, el 51% con medio nivel de estrés, el 68% de casadas tienen alto nivel, el 70% de solteras tienen medio nivel; en funcionalidad familiar hay medio nivel; el estrés laboral en mujeres casadas tiene alto estrés que las solteras que afecta funcionalidad familiar.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Funcionalidad familiar

Los miembros de una familia funcional aceptan los roles y tareas asignados a cada persona en el sistema familiar, y es importante que los roles no sean exagerados ni por exigencias ni por estereotipos. Papel en la familia. Existen distintos tipos de familias que están formadas por diferentes miembros y reflejan diferentes realidades dependiendo de los pilares que la componen. El funcionamiento familiar se midió utilizando la cohesión, que es una forma de expresión emocional entre los miembros de la familia, y la adaptabilidad, que refleja factores que pueden moldear la cohesión familiar y los resultados en los asuntos familiares (21).

Psicológicamente, una familia es una asociación de parejas que están interesadas en lograr una meta o propósito en sus vidas individuales. La familia percibe emociones y valores personales y sociales. Para comprender el funcionamiento familiar estudiar su organización interna y externa, conocimientos e interacción, para luego estudiar los valores, ideas y modelos que la familia debe tener en particular, la educación que reciben las personas, recibir en grupo. Las familias funcionales crean un entorno familiar capaz de regular su propio progreso y de los demás. La funcionalidad se relaciona con el carácter desigual del sistema familiar en términos de cohesión, flexibilidad, comunicación, estrés, problemas, emociones, etc. debido a (22).

Otra característica es que presentan menores niveles de desacuerdo y mayores niveles de desacuerdo entre padres o hijos a la hora de diferenciar la vida familiar. La familia es el gobierno, y está formado por todos niveles de gobierno, el primero son cónyuges incluyendo a los padres, el segundo es la piedad patrilineal, formada por padres e hijos, y el tercero son los hermanos; Todas las familias tienen sus propias características únicas con diferencias y similitudes, algunas se caracterizan por estructuras familiares nucleares, extendidas o compuestas, y modificaciones tradicionales o modernas (23).

Bases del Funcionamiento Familiar.

Sistema Familiar.

Hablamos de la familia en un sentido más amplio como un conjunto de elementos fusionados con normas de comportamiento y funciones dinámicas. En este caso, el sistema familiar está diferenciado y los individuos representan subsistemas familiares como maridos, esposas e hijos. Todos estos elementos forman parte de diferentes subsistemas con diferentes categorías de dominio (24).

Modelo Circumplejo de Olson.

El modelo, que permite alcanzar una comprensión realista e ideal del funcionamiento familiar, las familias se pueden dividir en 16 tipos específicos o simplemente en tres grupos más correspondientes a familias equilibradas, familias intermedias y extremas. Se pueden comparar opinión profesional, facilitará datos teóricos y clínicos de familias para pautas de tratamiento a nivel familiar o individual. Según el modelo las familias se dividen en 3 tipos, familias Tipo I, fortalecen familia con función satisfactorias, y flexibilidad familiar y vínculos familiares se fortalecen parcialmente, aunque la comunicación entre los miembros es positiva. y sin problemas graves para las familias Tipo IV, que son familias obstructivas, caracterizadas por falta de conexión, flexibilidad familiar y comunicación problemática (25).

Dimensiones de la Funcionalidad familiar

Dimensión 1: Adaptabilidad Familiar

Esta dimensión examina la capacidad de un sistema matrimonial o familiar para cambiar su estructura y orden de roles en respuesta a situaciones problemáticas del desarrollo. Estas dimensiones de adaptación se dividen, dando como resultado familias rígidas,

estructuradas, flexibles y caóticas. Se refiere a la forma en que está organizada la familia, quién la dirige, si es capaz de cumplir bien su rol y situaciones que puedan surgir, si los demás miembros de la familia son capaces de desempeñar sus funciones sin contratiempos (26).

Adaptabilidad caótica: falta de liderazgo, poca disciplina, demasiados cambios. Adaptabilidad flexible: liderazgo compartido, roles compartidos, disciplina democrática, cambios según sea necesario. Adaptabilidad estructurada: a veces liderazgo compartido, roles compartidos, cierta disciplina democrática y cambios cuando sea necesario. Adaptabilidad rígida: liderazgo autoritario, roles fijos, disciplina restrictiva y falta de cambios (27).

Dimensión 2: Cohesión Familiar

Esta dimensión evalúa hasta qué punto los miembros de la familia están separados o conectados entre sí y son capaces de apoyarse mutuamente. Valorar el grado de cercanía refiriéndose a si la familia está unida o separada para ver si hay apoyo mutuo entre ellos, ya que en este caso la unidad familiar conectará emocionalmente y formará un vínculo. Los niveles de cohesión se dividen en familias no emparentadas, familias separadas, familias emparentadas y familias unidas. Cohesión alienada: uno mismo es lo primero, falta de conexión emocional entre los miembros de la familia, falta de lealtad familiar y un alto grado de independencia personal. Cohesión de separación: "yo" es lo primero, "nosotros" existe, hay integración emocional moderada de miembros de familia, hay lealtad e interdependencia entre los miembros de familia, pero hay cierta tendencia a ser independientes. Solidaridad y cohesión: predominio del "nosotros" y presencia del "yo", una conexión emocional entre los miembros de la familia, cierta lealtad, lealtad e interdependencia entre los miembros de la familia, a pesar de algunas tendencias de dependencia. Cohesión entrelazada: primacía del "nosotros", máxima conexión emocional entre los miembros de la familia, exigencias de lealtad y confianza familiar y gran dependencia de la toma de decisiones compartida (28).

2.2.2. Segunda variable: Estrés laboral

El estrés laboral es una condición física y psicológica resultante de la falta de adaptación del empleado a las exigencias laborales, que genera sensación de peligro y provoca cambios orgánicos y emocionales. Según OMS, en 2021, el estrés es causa de ausentismo. Implica una respuesta de estímulo que primero actúa sobre una persona y produce respuesta psicológica o fisiológica. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los factores estresantes son "interacciones del trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y capacidades, necesidades, cultura y circunstancias personales del trabajador fuera del trabajo". "todo a través de la percepción y experiencia, afecta la salud, el desempeño y la satisfacción laboral" (29).

Es el tema importante en medicina, sociología y filosofía en relación con salud y enfermedad. El estrés es respuesta del cuerpo ante necesidad de cambio. El estrés es reacción de persona ante característica del entorno de amenaza. El estrés laboral puede ser causado por dos tipos de amenazas que los empleados sienten en este entorno: demandas que el individuo no puede satisfacer y recursos insuficientes que tienen para hacer frente a la situación (30).

Elementos del Estrés.

Hay cuatro elementos para lograr presión. La primera fase ocurre entre la situación objetiva y la situación perceptual y se llama proceso de evaluación cognitiva. La segunda etapa implica la toma de decisiones, ya que el empleado debe elegir una respuesta. La tercera etapa está relacionada con el proceso de ejecución y es el resultado de varios pasos. Finalmente, la cuarta etapa vincula el comportamiento y situaciones y se denomina proceso de resultados (31).

Condicionantes del estrés

Las variables se dividen en tres categorías principales: a) fuentes de estrés, b) personalidad individual, c) comportamiento en respuesta a factores estresantes.

Factores determinantes del estrés

Hay varios factores que determinan si una experiencia laboral es estresante. En primer lugar, la percepción es el proceso psicológico el cual las personas recopilan información de su entorno y dan significado a la situación. La percepción en el trabajador de la situación determinará si tiene estrés. Resultar estresante para un empleado al ser ignorado por otro. Las situaciones estresantes, como un cambio pueden desafiar a las personas y generar estrés. De lo contrario, puede suponer una situación peligrosa para otra persona y provocar sufrimiento (32).

En segundo lugar, la experiencia previa. Los empleados responden a factores estresantes. Que una persona experimente estrés depende de experiencias previas. Está influenciado por factores como educación del empleado y años de experiencia. Las personas con menos experiencia son afectadas ante situación estresante. El apoyo social. Determinadas personas afectan el estrés del trabajador. Un socio comercial que se comporte adecuada en situaciones estresantes tiene influencia positiva en sus colegas, reacciona más ante situaciones estresantes. Las personas pueden tener impacto negativo y causar irritación, reduciendo la capacidad del empleado para afrontar el estrés. En cuarto lugar, hay diferencias individuales que afectan si un empleado tiene estrés y cómo lo maneja. La motivación, la actitud, la personalidad y las habilidades pueden determinar el nivel de estrés que experimenta una persona (33).

Dimensión del estrés laboral

Dimensión 1: Presión de trabajo

El estrés laboral son los deberes y responsabilidades que enfrentan los empleados durante el trabajo. Si el estrés laboral no se maneja adecuadamente, el desempeño de los empleados puede verse afectado negativamente (34).

Dimensión 2: Falta de apoyo social

El apoyo social se refiere al aprecio de las personas que lo rodean, lo que puede reducir el estrés, mejorar la salud mental y reducir o moderar los efectos del estrés laboral (35).

Dimensión 3: Factores organizacionales

El clima organizacional está estrechamente relacionado con la aparición de estrés en los empleados, por lo tanto: la gestión, las relaciones entre compañeros, las características de las tareas, etc., contribuyen a la posibilidad de altos niveles de estrés (36).

Dimensión 4: Falta de realización personal

La falta de realización personal hace que las personas se sientan incompletas porque no pueden alcanzar sus objetivos. En el ámbito laboral la imagen de la empresa no será buena porque los empleados no se están desempeñando más, se puede gestionar mejorando el ambiente laboral y el trabajo de planificación se reflejará en resultados. Las habilidades personales no son innatas a las personas, se pueden aprender y tener en cuenta en programas de las empresas (37).

Teoría de enfermería descripción Nola Pender

Nola Pender, teórica de la enfermería, nació en 1941 en Lansing. Adquirió experiencia desde temprana edad observando el cuidado de su tía enferma. Admiraba a Pender y la animé a estudiar enfermería. Entre los resultados de la carrera de Nola Pender se encuentran dos versiones del "Modelo Conceptual de Comportamiento de Salud Preventivo" publicado en 1975, la primera versión en 1982 y la segunda versión de su modelo de promoción de la salud en 1996. La teoría de Pender está relacionada con reducción del estrés laboral. El teórico plantea el cuidado como un proceso para reducir la educación de las personas y poder cambiar

su salud y evitar riesgos propios en diferentes entornos. La importancia de la prevención en salud mejora la funcionalidad de la familia, ya que revela el conocimiento en el individuo sobre el comportamiento cotidiano, lo que conduce a participar en cuidado de salud, reduce el estrés laboral y mejora la funcionalidad de los cuidadores. con el logro de objetivos específicos (38).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

Ho: No hay relación significativa de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

2.3.2 Hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

H2: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Metodología de la investigación

El estudio que se va a utilizar es de método hipotético – deductivo, debido que propone una forma estructurada de abordar el conocimiento, comenzando con la creación de una hipótesis que intenta explicar una situación o fenómeno. A partir de ella, se generan deducciones que luego se validan mediante observaciones o experimentación. Si los resultados no respaldan la hipótesis, esta debe ser modificada o descartada. Esta dinámica permite desarrollar explicaciones solidas basadas en la evidencia. Su razonamiento ordenado lo posiciona como un eje esencial dentro del método científico (39).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, ya que analiza fenómenos por medio de datos numéricos, lo que permite identificar y comparar comportamientos medibles. A través del uso de herramientas estadísticas, se garantiza una interpretación objetiva y estructurada de la información. Este tipo de análisis facilita la obtención de conclusiones claras. Su precisión lo hace ideal para investigaciones que buscan resultados verificables y replicables (40).

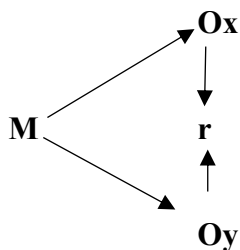
3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, ya que se enfoca en ofrecer soluciones útiles a problemas específicos que surgen en escenarios reales. A diferencia de la investigación teórica, no se limita a producir conocimiento abstracto, sino que busca intervenir de manera directa. Los resultados obtenidos pretenden generar mejoras concretas y medibles. Por ello, presenta una vía efectiva para impactar positivamente en distintos contextos sociales, técnicos o profesionales (41).

3.4. Diseño de la investigación

El proyecto de investigación, se caracteriza como diseño no experimental, porque se basa en observar fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin manipular las variables. Este enfoque permite explorar las relaciones entre variables sin alterarlas, por otro lado, se clasifica como un estudio de corte transversal, porque recoge datos en un único momento, y en un periodo específico. Asimismo, se trata de un alcance correlacional, cuyo objetivo es identificar las relaciones entre las variables sin intervenir y qué grado están asociados. Esta combinación facilita comprender las dinámicas entre las variables en su contexto natural, brindando una base sólida para el análisis (42).

El diseño es:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Funcionalidad familiar

Oy = Estrés laboral

R = Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población es definida como una colección de casos que comparten un conjunto de características y ocurre en una cierta ubicación. La población de este trabajo está constituida por personal de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Público en Lima, siendo una población de 110.

3.5.2 Muestra

La muestra fue de 95 personal de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

La fórmula para calcular la muestra es:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \alpha^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N: 110 personal de enfermería.

Z: 1,96

p: Proporción para obtener un tamaño de muestra más conservador, 0,5

q: 1-p

α : Margen de error esperado = 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.05 \times 0.05 \times 105}{0.05^2 \times (105 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.05}$$

$$n = \frac{200.7236}{2.09726}$$

$$n = 95.70754222$$

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería que tengan esa voluntad de participar en esta investigación y que tengan el deseo de firmar el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que estén trabajando en el servicio de emergencia al momento del inicio de este trabajo.

Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería que no deseen ser parte de la investigación y que también no hayan firmado el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que estén de permiso o que estén con el descanso médico, o que también tengan vacaciones o licencia en el proceso de la realización de encuestas.

3.5.3 Muestreo

Este trabajo de investigación ha cumplido con los muestreos no probabilísticos, donde se han trabajado con 95 personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024, seleccionados al azar.

3.1. Variables y operacionalización

Variables de estudio

V1: = Funcionalidad familiar

V2: = Estrés laboral

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Funcionalidad familiar	Depende del desarrollo de cada miembro de la familia que cumpla ciertos roles y tareas (43).	Los miembros del sistema familiar aceptan los roles y tareas asignadas a cada uno para que funcionen armoniosamente y por tanto no surjan conflictos en las relaciones familiares.	Cohesión	Enredada Unidad Separada Desligada	Nominal	Buena de 29 a 42 puntos
			Adaptabilidad	Caótica Flexible Estructurada Rígida		Moderada de 15 a 28 puntos Mala de 1 a 14 puntos
Estrés laboral	Es el resultado de un desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad o los recursos para satisfacer eficazmente las demandas laborales (44).	Cuando hablamos de estrés en el ámbito laboral, hablamos de la relación enfermiza que surge entre el empleado y su entorno, y su actividad profesional se verá reflejada en consecuencia. Esto suele ser el resultado de un desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad o los recursos para satisfacer eficazmente las demandas laborales.	Presión de trabajo	Responsabilidades forzadas	Nominal	Alto Medio Bajo
			Falta de apoyo social	Agotamiento laboral		
			Factores organizacionales	Ambiente laboral no saludable		
			Falta de realización personal	Pocas oportunidades de crecimiento		

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Los métodos de encuesta se utilizan ampliamente como métodos de investigación porque permiten la recopilación y el análisis de datos de manera eficiente y oportuna. La tecnología utilizada es la realización de una encuesta mediante un cuestionario que se realizó, permitió tener información de manera rápida, es herramienta basada en varias preguntas seleccionadas para obtener información sobre nuestras variables, Es recopilación de datos utilizados es conveniente y no ejerce presión sobre el usuario. El tiempo para completar el cuestionario fue de 3 a 7 minutos, y se obtuvo el consentimiento previo del personal de emergencia de un hospital público (45). Por tanto, el método utilizado es una encuesta la cual se recogen datos.

3.7.2. Descripción de Instrumento.

Instrumento de funcionalidad familiar

Escala de calificación de cohesión y ajuste familiar de 1979 de Olson, Sprenkle y Russell. Estas dimensiones se midieron utilizando una escala Likert de 5 puntos en escalas ordinales que van desde 1 casi nunca, frecuentemente 2, a veces 3, raramente 4 y nunca o casi nunca 5. El valor de esta herramienta radica en sus dimensiones: coherencia 46 a 50, conformidad 41 a 45, conformidad parcial 35 a 40, desajuste 10 a 34 y dimensiones de adaptación al caos 29 a 50, flexibilidad 25 a 28, estructura 20 a 24, rigidez de 10 al 19.

Instrumento de estrés laboral

Para medir el estrés laboral se han recogido datos por cuestionario de estrés laboral, con datos para determinar el nivel de estrés de la enfermera. Consta de 30 ítems que son situaciones que son estresantes de identificar. Estas dimensiones son: presión laboral (10), falta de apoyo social

(5), factor organizacional (12) y falta de realización personal (3) en escala Likert de 7 puntos de 0 a 6, son respectiva Sí: nunca 0, varias veces al año 1, una vez al mes 2, varias veces al mes 3, una vez a la semana 4, varias veces a la semana 5, diariamente 6. Media: 61-34, Baja: 33-0.

3.7.3. Validación

Funcionalidad familiar:

Este funcional instrumento doméstico fue desarrollado en 1985 por Olson, Portner y Lavie, y una versión en español fue desarrollada en 2005 por Ana Martínez-Pampliega. En la tercera versión se validó la herramienta FACES III para medir el funcionamiento familiar, que creen que es una buena herramienta porque el modelo es lineal y generalizable a la población (45).

Estrés laboral:

Escala de estrés laboral desarrollada por CH. D. SPIELBERGER y PRVAGG., adaptado de Marrero y col., en el 2021 en Cuba. El instrumento fue validado por un analista factorial quien administró la escala, evaluó la consistencia y coherencia de los resultados y fue desarrollado por Jessica Reymundo Perú, aprobado en 2021 (46).

3.7.4. Confiabilidad

Funcionalidad familiar

Ana Martínez-Pampliega dice que el instrumento tiene buen resultado que muestra alfa de Cronbach de 0,89 y 0,87, lo que indica una alta confiabilidad al ser números mayores a 0. 50.

Estrés laboral

Marrero y col., utilizó el método alfa de Crombach para medir la confiabilidad del instrumento y obtuvo resultados satisfactorios mayores a 0.60, lo que indica alta confiabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para efectos del procesamiento y análisis de datos, se solicitará la autorización del jefe del servicio de emergencia de un Hospital del Estado para obtener información sobre el personal de enfermería que se lista posteriormente según su horario de trabajo. Los datos se recopilan utilizando herramientas unidimensionales, se organizan en tablas y gráficos, luego se organizan en Excel y luego se envían al hospital. para cambiar. El análisis de datos es sencillo: el procesamiento de datos comienza con el control de calidad y la revisión del contenido de las encuestas completadas para identificar encuestas con preguntas sin respuesta o faltantes. Una vez finalizado el muestreo, los datos fueron ingresados en una matriz de Excel y luego importados al programa estadístico SPSS versión 27, donde se agregaron nuevas etiquetas a las variables y sus categorías. Se calcularon las puntuaciones y niveles de las variables de estudio y se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov sobre la puntuación total para demostrar que las variables no seguían una distribución normal. Probar hipótesis de investigación y preparar, analizar e interpretar tablas y gráficos.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio está relacionado con el desarrollo de investigaciones en el campo de la salud, teniendo en cuenta los estándares éticos que se siguen al realizar investigaciones en humanos para garantizar su protección. También se otorgará consentimiento informado previo a las enfermeras y enfermeras practicantes que sean miembros. Información sobre este estudio, en el que se aplicarán los siguientes principios éticos:

3.9.1. Principio de autonomía

A esto se le llama “Principio de Consentimiento”, que consiste en que cada persona elija sin presiones la forma en que vive y el comportamiento que quiere realizar, con el único objetivo

de no dañar directamente a otra persona. Las personas tienen la capacidad de atribuirse valores morales de gran valor, incluso si eligen cosas malas o buenas, independientemente del curso de acción elegido. La autonomía se refiere a la capacidad de tomar decisiones sin limitaciones. La gente tiene libertad de elección. A cada enfermera se le explicó el propósito del estudio, brindándole información coherente y clara sobre nuestro estudio y dándole su consentimiento libre e informado para decidir si aceptaría el estudio.

3.9.2. Principio de beneficencia

Este principio se refiere a hacer el bien, beneficiar a otros, prevenir daños, promover la comodidad, tomar medidas para promover el bienestar humano, proteger los derechos humanos, prevenir daños y prevenir daños con el objetivo de maximizar los beneficios y minimizar activamente los riesgos país. El incumplimiento de este principio está sujeto a multa. Se explicó a las enfermeras que su participación era importante porque nos permitiría comprender el nivel de estrés que pueden estar experimentando en ese momento.

3.9.3. No maleficencia

Es un principio primordial que nos dice no dañar a otros, causar daño o causar sufrimiento según la ley. Se informa y se enfatiza a las enfermeras que su colaboración y desarrollo de respuestas es anónimo y confidencial y no se utilizará para comprometer su integridad.

3.9.4. Principio de justicia

Es una distribución equitativa de cargas y beneficios, es importante saber si es un argumento ético, se evalúa de manera justa, sin ninguna discriminación fundamental y analiza las necesidades individuales y las circunstancias especiales del individuo. Todos los participantes de la investigación son tratados por igual, sin discriminación por motivos de género, religión o raza, y con respeto y amabilidad.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.2. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

Actividades de las características sociodemográficas del personal de enfermería (n=95)

Edad	Frecuencia	Porcentaje
22 - 39	60	63.2
De 40 a mas	35	36.8
Sexo		
Femenino	62	65.3
Masculino	33	34.7
Cargo que desempeña		
Técnico de enfermería	43	45.3
Licenciado de enfermería	52	54.7
Años de servicio		
0 a 3 años	28	29.5
4 a 7 años	32	33.7
8 años a mas	35	36.8
Tipo de familia		
Nuclear	19	20.0
Extensa	40	42.1
Monoparental	26	27.4
Compuesta	10	10.5
Número de hijos		
1 hijo	29	30.5
2 hijos	41	43.2
Más de 3 hijos	25	26.3

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

En características sociodemográficas de 95 personales de enfermería mostrados en la tabla 1, se tiene la Edad de 22 a 39 años en 63.2%, más de 40 años 36.8%; en Sexo se tiene personal Femenino 65.3% y Masculino en 34.7%; Cargo que desempeña hay Técnico de enfermería en 45.3% y Licenciados de enfermería 54.7%; en Años de servicio hay de 0 a 3 años en 29.5%, de 4 a 7 años en 33.7% y de 8 años a más en 36.8%; en Tipo de familia hay Nuclear en 20%, Extensa en 42.1%, Monoparental en 27.4% y Compuesta en 10.5%; en Número de hijos se encontró que tienen solo 1 hijo en 30.5%, 2 hijos en 43.2% y más de 3 hijos en 26.3%.

Analizamos el objetivo general de la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Tabla 2.

Tablas cruzadas del análisis de relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Funcionalidad familiar	Estrés laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Mala Funcionalidad familiar	2	2.1	14	14.7	8	8.4	24	25.3
Moderada Funcionalidad familiar	4	4.2	46	48.4	8	8.4	58	61.1
Buena Funcionalidad familiar	3	3.2	7	7.4	3	3.2	13	13.7
TOTAL	9	9.5	67	70.5	19	20.0	95	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

Se tiene la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería, que están mostradas en la tabla 2, existiendo estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 48.4%.

Se determina el primer objetivo específico de la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Tabla 3.

Tablas cruzadas del análisis de relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Funcionalidad familiar en su dimensión cohesión	Estrés laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Mala Funcionalidad familiar	1	1.1	14	14.7	5	5.3	20	21.1
Moderada Funcionalidad familiar	5	5.3	43	45.3	13	13.7	61	64.2
Buena Funcionalidad familiar	3	3.2	10	10.5	1	1.1	14	14.7
TOTAL	9	9.5	67	70.5	19	20.0	95	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

Se tiene la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería, que están mostradas en la tabla 3, existiendo estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 45.3%.

Se determina el segundo objetivo específico de la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Tabla 4.

Tablas cruzadas del análisis de relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad	Estrés laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Mala Funcionalidad familiar	2	2.1	14	14.7	4	4.2	20	21.1
Moderada Funcionalidad familiar	2	2.1	38	40.0	13	13.7	53	55.8
Buena Funcionalidad familiar	5	5.3	15	15.8	2	2.1	22	23.2
TOTAL	9	9.5	67	70.5	19	20.0	95	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Interpretación

Se tiene la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería, que están mostradas en la tabla 4, existiendo estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 40%.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

Ho: No hay relación significativa de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

Grado de relación entre las variables

En este análisis se mostrarán todos los resultados a través de la tabla 5, los datos del coeficiente de correlación de Spearman, mencionando el grado de relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024 teniendo $\rho = 0,158$, indicando que hay relación de las dos variables estudiadas siendo positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,013, con dicha confiabilidad en 99%.

Estadísticos de pruebas

Cuando se analizan las pruebas de hipótesis, se pondrán los coeficientes de correlación Rho de Spearman, que, mediante las pruebas de normalidad, entonces se podrán rechazar las hipótesis nulas (H_0) de acuerdo a los valores p .

Regla de decisión

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

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

Lectura del error:

Tabla 5.

Análisis de la funcionalidad familiar con el estrés laboral mediante la correlación de Spearman en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

		Correlaciones		
			Funcionalidad familiar	Estrés laboral
Rho de Spearman	Funcionalidad familiar	Coefficiente de correlación	1,000	0,158
		Sig. (bilateral)	.	0,013
		N	95	95
Estrés laboral		Coefficiente de correlación	0,158	1,000
		Sig. (bilateral)	0,013	.
		N	95	95

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Mostramos el valor p significativo = 0,013, dadas en la tabla 5, teniendo valores menores comparando la significancia teórica (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, es decir se tiene que aceptar las relaciones significativas de las variables a investigar. Rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis planteada (Hipótesis alternativa), concluyendo que existe una relación positiva de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

Hipótesis Específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En este análisis se mostrarán todos los resultados a través de la tabla 6, los datos del coeficiente de correlación de Spearman, mencionando el grado de relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024 teniendo $\rho = 0,173$, indicando que hay relación de las dos variables estudiadas siendo positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,037, con dicha confiabilidad en 97%.

Estadísticos de pruebas

Cuando se analizan las pruebas de hipótesis, se pondrán los coeficientes de correlación Rho de Spearman, que, mediante las pruebas de normalidad, entonces se podrán rechazar las hipótesis nulas (H_0) de acuerdo a los valores p .

Regla de decisión

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

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

Lectura del error:

Tabla 6.

Análisis de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral mediante la correlación de Spearman en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

Correlaciones				
		Funcionalidad familiar en su dimensión cohesión		
		Estrés laboral		
Rho de Spearman	Funcionalidad familiar en su dimensión cohesión	Coefficiente de correlación	1,000	0,173
		Sig. (bilateral)	.	0,037
		N	95	95
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,173	1,000
		Sig. (bilateral)	0,037	.
		N	95	95

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Mostramos el valor p significativo = 0,037, dadas en la tabla 6, teniendo valores menores comparando la significancia teórica (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, es decir se tiene que aceptar las relaciones significativas de las variables a investigar. Rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis planteada (Hipótesis alternativa), concluyendo que existe una relación positiva de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en su dimensión cohesión en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

H2: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Grado de relación entre las variables

En este análisis se mostrarán todos los resultados a través de la tabla 7, los datos del coeficiente de correlación de Spearman, mencionando el grado de relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024 teniendo $\rho = 0,154$, indicando que hay relación de las dos variables estudiadas siendo positivas y buenas.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (α) es de 0,014, con dicha confiabilidad en 99%.

Estadísticos de pruebas

Cuando se analizan las pruebas de hipótesis, se pondrán los coeficientes de correlación Rho de Spearman, que, mediante las pruebas de normalidad, entonces se podrán rechazar las hipótesis nulas (H_0) de acuerdo a los valores p .

Regla de decisión

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

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

Lectura del error:

Tabla 7.

Análisis de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral mediante la correlación de Spearman en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

Correlaciones				
		Funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad		
		Estrés laboral		
Rho de Spearman	Funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,154
		Sig. (bilateral)	.	0,014
		N	95	95
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,154	1,000
		Sig. (bilateral)	0,014	.
		N	95	95

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

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 25.0

Decisión estadística

Mostramos el valor p significativo = 0,014, dadas en la tabla 7, teniendo valores menores comparando la significancia teórica (0.05), con el nivel de confiabilidad 95%, es decir se tiene que aceptar las relaciones significativas de las variables a investigar. Rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis planteada (Hipótesis alternativa), concluyendo que existe una relación positiva de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en su dimensión adaptabilidad en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.

4.4. Discusión de resultados

Mostraremos el resultado encontrado en esta investigación y se harán comparaciones con otros trabajos de acuerdo a los antecedentes logrados. En características sociodemográficas de 95 personales de enfermería mostrados en la tabla 1, se tiene la Edad de 22 a 39 años en 63.2%, más de 40 años 36.8%; en Sexo se tiene personal Femenino 65.3% y Masculino en 34.7%; Cargo que desempeña hay Técnico de enfermería en 45.3% y Licenciados de enfermería 54.7%; en Años de servicio hay de 0 a 3 años en 29.5%, de 4 a 7 años en 33.7% y de 8 años a más en 36.8%; en Tipo de familia hay Nuclear en 20%, Extensa en 42.1%, Monoparental en 27.4% y Compuesta en 10.5%; en Número de hijos se encontró que tienen solo 1 hijo en 30.5%, 2 hijos en 43.2% y más de 3 hijos en 26.3%.

En la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería, existen estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 48.4%. Para Lijun (11), en el 2020, en China, el 36% tiene bajo nivel de estrés laboral; el 34% leve estrés laboral; y el 3% grave estrés laboral; el 17% tienen necesidad de ayuda porque no saben manejar el estrés; Hay adaptabilidad en 75%, refleja que saben manejar correcto en porcentaje positivo, la funcionalidad familiar en 60%, la mayoría de familias ha mantenido unión familiar y profesional en 67%, respecto a su labor hay buen porcentaje de manejo. Según Muna (14), en el 2020, en Arabia Saudita, los trabajadores tenían 1,5% estrés laboral, afectando la salud mental y entorno familiar, el estrés labora perjudica en funcionalidad familiar 75%, viven distinta realidad con manejo de bajo es estrés laboral. Para Abarca y col., (17) en el 2021, hay leve nivel de estrés laboral en 70% con funcionalidad familiar como aceptable y satisfactorio en 38% también hay alto estrés que afecta la funcionalidad familiar.

En la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería, existen estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 45.3%. Para

Yang (12), en el 2020, en China, el 43% tiene estrés laboral alto; el 31% tiene ansiedad al estudiar; el 29% tiene depresión; el 37% tienen trastornos obsesivo-compulsivos; las causas del estrés laboral tienen desbalance de funcionalidad familiar, con sig. de 0,002 menor al 5%, hay grado de influencia del 95%, si no existe una correcta funcionalidad familiar ello no influye psicológicamente en la persona que va afectar su desenvolvimiento en su trabajo. Según Álvaro (15), en el 2020, en Colombia, el 73% tienen alto nivel de estrés laboral, con alta funcionalidad familiar en 72%, con miedo al contagio a sus familias 37%, siete de diez profesionales tienen alto estrés laboral con nivel alarmante, que perjudica en funcionabilidad familiar de manera inadecuada. Hay altos niveles de estrés laboral que afecta la funcionalidad familiar. Para Alvarado y col., (18) en 2020, el 65% tienen medio nivel de estrés con funcionalidad familiar medio. El estrés laboral afecta la funcionalidad familiar de los trabajadores medianamente.

En la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería, existe estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 40%. Para Deemah (13), en el 2020, en Arabia Saudita, el 55% tiene alto estrés laboral con depresión; el 51% tiene desbalanceada funcionalidad familiar, hay moderada correlación de 0,520 y significancia de 0,003 menor a 0,05; las exigencias del trabajo ocasionan desbalance en entorno familiar, en 0,05. Según Saldarriaga (16), en el 2021, el 77% con alto nivel de estrés laboral, en 57% para funcionalidad familiar, no existe relación de estrés laboral y funcionalidad familiar. Para Bellodas (19) en 2020, sus tres dimensiones como agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, hay medio nivel de estrés laboral con baja funcionalidad familiar, que es aceptable manejar el estrés y no afecta directamente la funcionalidad familiar. Para Morales (20) en 20120, el 51% con medio nivel de estrés, el 68% de casadas tienen alto nivel, el 70% de solteras tienen medio nivel; en funcionalidad familiar hay medio nivel; el estrés laboral en mujeres casadas tiene alto estrés que las solteras que afecta funcionalidad familiar.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se responden a los objetivos establecidos siendo que
- En el objetivo general de la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería, existen estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 48.4%.
- En el objetivo específico primero de la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería, existen estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 45.3%.
- En el objetivo específico segundo de la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería, existen estrés laboral medio con moderada Funcionalidad familiar 40%.

5.2. Recomendaciones

- Es fundamental permitir que el personal de enfermería cuente con horarios más flexibles, de modo que puedan gestionar sus responsabilidades laborales y familiares de manera más eficiente. Esta flexibilidad no solo aliviará el estrés, sino que también mejorará su bienestar y desempeño dentro del servicio de emergencia.
- Se recomienda ofrecer apoyo psicológico y emocional de manera constante al personal de enfermería, tener acceso a este tipo de apoyo ayudará a manejar mejor el estrés y la carga emocional, evitando así el agotamiento y mejorando la calidad de atención brindada en el hospital.

- Es esencial cultivar un liderazgo que combine habilidades técnicas con empatía en el servicio de emergencia. Los líderes deben estar atentos a las necesidades emocionales del equipo y promover un ambiente de respeto, lo que impactará positivamente tanto en el trabajo como en las relaciones familiares de los empleados.
- Se propone realizar un seguimiento constante del bienestar emocional del personal de enfermería, mediante encuestas o entrevistas periódicas, se podrán identificar los factores de estrés y ofrecer soluciones proactivas para evitar que estos afecten la salud y el rendimiento de los trabajadores.
- Es clave fomentar una cultura en la que se valore el equilibrio entre la vida personal y laboral, establecer un entorno que apoye este balance no solo mejorará la calidad de vida de los empleados, sino que también optimizará su rendimiento laboral y su satisfacción personal.

6. REFERENCIAS

1. World health organization. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. 2020. Disponible en : <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
2. Dicen. El CECOVA destaca que las enfermeras son el colectivo sanitario que ha sufrido más sensación de riesgo y desamparo, ansiedad, estrés y depresión durante la pandemia. España. 2021. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/el-cecova-destaca-que-las-enfermeras-son-el-colectivo-sanitario-que-ha-sufrido-mas-sensacion-de-riesgo-y-desamparo-ansiedad-estres-y-depresion-durante-la-pandemia/>
3. Naciones Unidas, América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. 2022. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
4. Vargas L., Coral R., Barreto R. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. Colombia. 2020. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187/2777>
5. Abarca Y., Soto J., Espinoza T. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. Cuba. 2021. Disponible en: <http://www.revmgj.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1435>
6. Comexperu. El 97% de los establecimientos de salud del primer nivel de atención cuenta con capacidad instalada inadecuada. Perú. 2021. Disponible en: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-97-de-los-establecimientos-de-salud-del-primer-nivel-de-atencion-cuenta-con-capacidad-instalada->

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32980595/>

13. Deemah A. Estrés laboral entre los proveedores de atención médica durante el brote de la enfermedad por coronavirus en Arabia Saudita. *Infectar la Salud Pública*, 13(10), 1432–1437. [Internet]. [citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32933881/>
14. Muna C. Factores asociados con los resultados de salud mental en los entornos de atención médica en Omán durante el covid-19: Trabajadores de la salud de primera línea versus trabajadores de la salud que no lo son. *Biblioteca Nacional de Medicina*, 10(10), 1–7. [Internet]. [citado 27 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/10/e042030.full.pdf>
15. Álvaro J. Estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid -19 en médicos generales colombianos. *Revista Med Unab*, 23(2), 195–213. [Internet]. [citado 12 de julio de 2024]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboralansiedad-y-miedo-covid.pdf>
16. Saldarriaga M. Funcionalidad familiar y estrés laboral del personal de salud. Hospital de Apoyo Otuzco en contexto COVID-19. 2021. Peru. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9285/Saldarriaga_CLY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
17. Abarca E. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. 2021. Perú. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-3370-5686>
18. Alvarado C., Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao – 2020 Lima- Perú https://repositorio.uclima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Roj

as_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Bellodas R., Tiburcio P. “Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019” lima peru https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Morales G. Morales K. Determinar el nivel de estrés laboral en él profesional de enfermería del Hospital de Huaycán 2019. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3112/TESIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Funcionalidad familiar y conductas de riesgo en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. Perú. 2022. disponible en: <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.687>
22. Funcionalidad familiar y desarrollo de los vínculos afectivos en niños con problemas conductuales de la Fundación “Nurtac” en Guayaquil, Ecuador. Ecuador. 2019. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382019000200149
23. Villarreal D., Paz A. Cohesión, adaptabilidad y composición familiar en adolescentes del Callao, Perú. 2017. disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200002#:~:text=Cohesi%C3%B3n%20familiar%3A%20Esta%20dimensioni%C3%B3n%20eval%C3%BAa,v%C3%ADnculo%20emocional%20entre%20los%20miembros.
24. Zegers B., Larraín E., Polaino A., Trapp A., Diez I. Validez y confiabilidad de la versión española de la escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar (CAF) de Olson,

- Russell & Sprenkle para el diagnóstico del funcionamiento familiar en la población chilena. Chile. 2003. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272003000100006#:~:text=La%20%22adaptabilidad%20familiar%22%20es%20definida,situacional%20o%20evolutivo%20\(11\).](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272003000100006#:~:text=La%20%22adaptabilidad%20familiar%22%20es%20definida,situacional%20o%20evolutivo%20(11).)
25. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Colombia. 2019. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20una,capacidad%20para%20afrentar%20una%20situaci%C3%B3n.
26. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. Prevecom seguridad salud y medio ambiente. 2018. Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
27. Los diferentes tipos de estrés y sus implicaciones en la salud psíquica y física. Asociación Mexicana para la Práctica, Investigación y Enseñanza del Psicoanálisis, A. C. 2020. Mexico. Disponible en: <https://ampiep.org/que-pasa-con-mi-mente/los-diferentes-tipos-de-estres-y-sus-implicaciones-en-la-salud-psiquica-y-fisica/>
28. Presión laboral: 5 estrategias para evitar caer en el estrés y el burnout en el trabajo. Crehana. 2022. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/presion-laboral/>
29. Una revisión sistemática sobre el apoyo social y el bienestar psicológico de las personas mayores durante la pandemia COVID-19. Universitat Jaume. 2023. España. Disponible en:

https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/202203/TFM_2023_Marti%C3%81%20Aznar_%20Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

30. Factores organizacionales. Plan movilidad. 2019. España. Disponible en: <https://planmovilidad.lineaprevencion.com/consideraciones-generales/factores-de-riesgo/2-factores-organizacionales#:~:text=Son%20aquellos%20elementos%20propios%20de,con%20la%20seguridad%20vial%20laboral>.
31. Causas de problemas con la gestión del tiempo. Optimismo compartido. 2019. España. Disponible en: <https://optimismocompartido.pl/es/2019/03/15/causas-de-problemas-con-la-gestion-del-tiempo/>
32. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Mexico. 2011. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003#:~:text=Se%20C3%B1ala%20cuatro%20requisitos%20para%20que,para%20querer%20adoptar%20esa%20conducta
33. Estilos de vida según la teoría de Nola Pender en los estudiantes de enfermería. Perú. 2018. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2829>
34. Rodríguez A., Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Revista EAN, 82 [Internet]. [citado 4 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
35. Martínez A. Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale (FACES): desarrollo de una versión de 20 ítems en español. España. 2006. Disponible en: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-180.pdf

36. Rodríguez R., Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo [revista en Internet] 2011 [acceso 8 de setiembre de 2024]; 57(1): 72-88. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
37. Suarez M., Alcalá M. Apgar Familiar: Una Herramienta Para Detectar Disfunción Familiar. Revista Médica La Paz [revista de internet]2014 [acceso 21 de julio de 2024]; 20(1):53-57. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v20n1/v20n1_a10.pdf
38. Castilla H., Caycho T., Shimabukuro M., Valdivia A. Percepción del funcionamiento familiar: Análisis psicométrico de la Escala APGAR-familiar en adolescentes de Lima. Propósitos y Representaciones [revista en Internet] 2014 [acceso 25 de agosto de 2024]; 2(1): 49-58. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5475197.pdf%0A>
39. Soria R. Tratamiento Sistémico en problemas familiares. Rev. Electronica de Psicología Iztacala [revista en Internet] 2010 [acceso 8 de setiembre de 2024]; 13(3):87-103. Disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/viewFile/22593/21326>
40. Álvarez A. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica. 2011. Disponible en <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02>.
41. Hernández Fernández, tipo de estudios, en el 2003. Pag. 19, Sexta Edición. Disponible en <https://www.esup.edu.pe/wp>
42. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación. MCGRAW-HILL [Internet]. 1997 [citado el 12 de agosto de 2024]. Disponible en:

<https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/>

43. López P., Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. UAB [Internet]. 2019 [citado el 12 de agosto de 2024]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
44. Pataron K. Síndrome de Burnout y funcionamiento familiar [tesis licenciatura]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato;2018 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27292/1/PATARONSANCHEZKELLY%28PROYECTODEINVESTIGACION%29.pdf>
45. Mansanillas T. Prevalencia del Síndrome de Burnout y la funcionalidad familiar del personal de salud de una institución privada en la ciudad de Loja [tesis licenciatura]. Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja;2018. 2018; Disponible en: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22062/1/MansanillasRojasTatianaCecibel.pdf>
46. ELABORACIÓN DE LA VERSIÓN CUBANA DEL CUESTIONARIO JSS PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS PSICOSOCIAL LABORAL. Cuba. 2011. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49184639/cuestionario-libre.pdf?1475080127=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DELABORACION_DE_LA_VERSION_CUBANA_DEL_CUE.pdf&Expires=1687902918&Signature=hCVH~zJuf5hyA1Lnz1eLR9qDfqP8KPZdyS1hwbzYBp5LXGY~kn7Q30IPGHxssAOx15xEVcQGtVS34HgkApWzXUb~I-g6EuA~yZ4shp3kOKQM1RtXcB56~RG0xcnEmPZyoZt0~pmgD7WbQdo3MhzWavdWq8D-NhAPvPWHWSTDGAh7LdbAlgOpJc056SnfFyn8FT9wBHKdaOk6m-YO~S-TqQRym3PLs0LaZQjwHz27~IM-

HbKmQ528o9K~5b54iHAn4z3nkBYDwKvm3f3zU~NIUICDpekvdpWnkKewsOr6
lgUuKQxP0F3RjTlAA4sig6oGsIa1a1~jhLLHnGHsXYA &Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

47. Validez de constructo y confiabilidad de la APGAR familiar. Colombia. 2019. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-08072017000400541&lng=en&nrm=iso&tlng=es#:~:text=En%20la%20muestra%20C%20APGAR%20familiar,medici%C3%B3n%20de%20constructos%20en%20salud
48. Pino E. Conceptos básicos para el estudio de las familias. Rev Arch Med Fam [revista en Internet] 2005 [acceso 8 de agosto de 2024]; 7(1): 15-19. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf2005/amfs051c.pdf>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Cuál es la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024? •¿Cuál es la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024? 	<p>Objetivo general Analizar la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024</p> <p>Objetivo Especifico</p> <ul style="list-style-type: none"> •Determinar la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024 •Determinar la relación de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024 	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024. Ho: No hay relación significativa de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024.</p> <p>Hipótesis Especifica H1: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar en su dimensión cohesión con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024 H2: Existe relación estadísticamente significativa de la funcionalidad familiar en su dimensión adaptabilidad con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024</p>	<p>V1: = Funcionalidad familiar</p> <p>V2: = Estrés laboral</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada Método, enfoque, diseño, corte y nivel de la investigación Hipotético-deductivo, cuantitativo, no experimental, corte transversal y diseño correlacional. Población y muestra La población de este trabajo está constituida por personal de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Público en Lima, siendo una población de 110. Este trabajo de investigación ha cumplido con los muestreos no probabilísticos, donde se han trabajado con 95 personal de enfermería, seleccionados al azar.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrucciones

A continuación, se le presenta una lista de preguntas, léalas detenidamente y luego responda marcando con una X, responda con la mayor veracidad su participación en ella es individual, voluntaria y confidencial. En tal sentido se le solicita su participación para brindarnos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

CUESTIONARIO DE LA PRIMERA VARIABLE: FUNCIONALIDAD FAMILIAR

ESCALA DE EVALUACION FAMILIAR ADAPTABILIDAD Y COHESION

ELABORADO POR OLSON, PORTNER Y LAVEE EN 1985, VERSIÓN ESPAÑOLA POR ANA MARTÍNEZ-PAMPLIEGA EN 2005. VALIDADO POR DAVID VILLARREAL 2017

I. DATOS GENERALES

1. Edad: 22 - 39 () 40 a más ()
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Cargo que desempeña: Lic. Enfermería () Técnico en enfermería ()
4. Años de servicio: 0 a 3 años () 4 a 7 años () 8 años a mas ()
5. Tipo de familia: Nuclear () Extensa () Monoparental () Compuesta ()
6. Número de hijos: 1 () 2 () 3 a más ()

INSTRUCCIONES

En el siguiente cuestionario se presentan 5 ítems donde se expresa el sentir de la familia. Marcar con un aspa el casillero que son casi nunca 1, con frecuencia 2, a veces 3, pocas veces 4 y nunca o casi nunca 5.

	N°		Nunca	A veces	Siempre
cohesión	1	Los miembros de nuestra familia se sienten cercanos unos a otros.			
	2	Los miembros de nuestra familia asumen las decisiones que se toman de manera conjunta como familia.			
	3	Los miembros de la familia se piden ayuda mutuamente.			
	4	En nuestra familia hacen cosas juntas.			
	5	En nuestra familia nos reunimos todos juntos en la misma habitación (sala, cocina).			
	6	A los miembros de tu familia les gusta pasar su tiempo libre junto.			
	7	Los miembros de nuestra familia se apoyan unos a otros en los momentos difíciles.			
	8	Los miembros de nuestra familia comparten intereses y hobbies.			
	9	Los miembros de nuestra familia se consultan unos a otros sus decisiones.			
	10	La unidad familiar es una preocupación principal.			
adaptabilidad	11	Cuando hay que resolver problemas, te toman en cuenta tu propuesta.			
	12	En tu familia la disciplina (normas, obligaciones, castigos) es justa.			
	13	En cuanto a tu disciplina se tiene en cuenta tu decisión (normas y obligaciones).			
	14	Cuando surgen problemas, negocian para encontrar una solución.			
	15	Los miembros de nuestra familia dicen lo que quieren libremente.			
	16	En nuestra familia los resulta fácil, expresar su opinión.			
	17	En nuestra familia se intentan nuevas formas de resolver el problema.			
	18	Todos los miembros de nuestra familia tienen voz y voto en las decisiones familiares importantes.			
	19	Tus padres y tú hablan juntos de su castigo.			
	20	Los miembros de nuestra familia comentan sus problemas y se sienten bien con las soluciones encontradas.			

CUESTIONARIO DE LA SEGUNDA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

INVENTARIO ELABORADO POR CH. D. SPIELBERGER Y PRVAGG, ADAPTACIÓN CUBANA POR MARRERO, ET AL (2011). VALIDADO POR JESSICA REYMUNDO 2021

INSTRUCCIONES:

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

N	PRESION DE TRABAJO	Bajo	Medio	Alto
1	Trabajar horas extras	1		9
2	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares	1		9
3	Compañeros que no realizan su trabajo	1		9
4	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1		9
5	Asignación de mayores responsabilidades	1		9
6	Competencia para promocionar	1		9
7	Interrupciones frecuentes	1		9
8	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes	1		9
9	Papeleo excesivo	1		9
10	Tiempo personal insuficiente (ej. café, comida)	1		9
	FALTA DE APOYO SOCIAL			
11	Apoyo insuficiente por parte del superior			
12	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad			
13	Ofensa personal por parte del cliente, usuario o un compañero			

14	Cubrir el trabajo de otro empleado			
15	Compañero de trabajo poco motivados			
	FACTORES ORGANIZACIONALES			
16	Asignación de tareas desagradables			
17	Ocuparse de situaciones de crisis			
18	Periodos de inactividad			
19	Dificultad para acceder al superior			
20	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa			
21	Personal insuficiente para realizar una tarea			
22	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira			
23	Falta de participación en las decisiones organizadas			
24	Supervisión pobre o insuficiente			
25	Área de trabajo ruidosa			
26	Reuniones de última hora			
27	Conflictos con otros departamentos			
	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL			
28	Falta de oportunidades de promoción			
29	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho			
30	Salario insuficiente			

Anexo 6: Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Funcionalidad familiar y su relación con el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Nombre del investigador principal:
LUQUE CORDOVA, Maricielo Dersy

Propósito del estudio: Analizar la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital Público en Lima 2024

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a LUQUE CORDOVA, Maricielo Dersy

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 2024

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante



PERÚ

Ministerio
de Salud

Departamento de
Emergencia y
Cuidados Críticos

HNHU - HOSPITAL
NACIONAL
HIPÓLITO UNANUE

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Dejamos constancia:

Que en la presente carta brindamos la autorización al Dr. Augusto Sheffick Cruz Chereque - jefe del departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del HNHU – Hospital Nacional Hipólito Unanue, para realizar la recolección de datos de la "FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA 2024", para fines académicos.

Se expide la presente autorización, para los fines que estime conveniente.

Lima, 28 de mayo del 2025

Dr. AUGUSTO SHEFFICK CRUZ CHEREQUE
DMP 037177 RNE 018112
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA
Y CUIDADOS CRÍTICOS
HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE

Dr. Augusto Sheffick Cruz Chereque
Jefe del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos
del Hospital Nacional Hipólito Unanue

Anexo 8: Informe del asesor de turnitin

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

Anexo 3: Consentimiento Informado

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

Título del proyecto: **Funcionalidad familiar y su relación con el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público en Lima 2024**

Nombre de la investigadora: LUQUE CORDOVA, Maricielo Dersy

Propósito del estudio: “Analizar la relación de la funcionalidad familiar con el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital Público en Lima 2024”

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

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

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

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

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

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

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	2%
2	uwiener on 2024-12-17 Submitted works	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
4	bvsenf.org.uy Internet	1%
5	uwiener on 2024-03-22 Submitted works	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2021-01-09 Submitted works	<1%
8	Universidad Abierta para Adultos on 2022-02-08 Submitted works	<1%