



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Tesis

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

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Guzmán Mas, Rocío


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4173-0742>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

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

Lima – Perú

2025

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

Lima, 1 de febrero de 2025

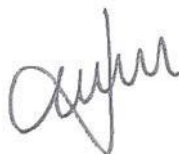
Yo, Rocío Guzman Mas egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“NIVEL DE ESTRÉS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO, 2024”**. Asesorado por el docente: Jaime Alberto Mori Castro, DNI 07537045, ORCID 0000-0003-2570-0401; tiene un índice de similitud de 19% (Diecinueve) verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin. OID: :14912:524036791.

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.



.....
 Nombres y apellidos del Egresado: Rocío Guzman Mas
 DNI: 40260604



.....
 Nombres y apellidos del Asesor: Jaime Alberto Mori Castro
 DNI: 07537045

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justifico que el excedente del 7 % en fuentes primarias, que actualmente alcanza un 11% frente al máximo permitido de 4 %, se debe a que los términos coincidentes corresponden al marco metodológico propio de una investigación. En ese sentido, se confirma la originalidad de la investigación, sustentando que la fuente identificada (11%) proviene del repositorio uwiener.edu.pe, en el cual los títulos, subtítulos y términos detectados forman parte de la estructura metodológica establecida por la universidad. Asimismo, los demás términos coincidentes corresponden a expresiones de uso común en la redacción de investigaciones académicas.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y la fuerza necesaria para no rendirme de lograr este objetivo. A Daniela, la luz de mis ojos, mi mayor motivo, su amor, alegría y todo su ser son la energía que me impulsa a seguir adelante día a día. A mi estimada hermana Mariela, por su apoyo incondicional y motivador.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por bendecirme con salud, trabajo, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. No ha sido fácil el camino, hasta ahora, pero gracias a su amor y apoyo se ha logrado la meta, les agradezco y hago presente mi afecto hacia ustedes mi hermosa familia.

ASESOR: Mg. Jaime Alberto Mori Castro

Jurados

Presidenta:

Secretaria:

Vocal:

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	6
1.4.4. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	18
2.3.1. Hipótesis general	18
2.3.2. Hipótesis específicas.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	20
3.1. Método de la investigación	20

3.2. Enfoque investigativo.....	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación.....	20
3.5. Población, muestra y muestreo.....	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica.....	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación.....	24
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8. Procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos.....	25
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
4.1. Resultados	27
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	27
4.1.1 Prueba de hipótesis	30
4.1.2 Discusión de resultados	35
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
5.1 Conclusiones	40
5.2 Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	53
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	54
Anexo 2: Instrumentos.....	56
Anexo 3: Formato del consentimiento informado	60
Anexo 4: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	63
Anexo 5: Carta de aprobación de Comité de Ética de la universidad Norbert Wiener	667
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables demográficas del personal de enfermería del área de emergencia.	27
Tabla 2. Nivel de estrés y desempeño laborales del personal de enfermería del área de emergencia.	28
Tabla 3. Nivel de estrés laboral en su dimensión física y desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.	28
Tabla 4. Nivel de Estrés laboral en su dimensión psicológica y desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.	29
Tabla 5. Nivel de Estrés laboral en su dimensión social y desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.	30
Tabla 6. Correlación entre el nivel de estrés laboral con desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.	31
Tabla 7. Correlación entre el nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.	32
Tabla 8. Correlación entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.	33
Tabla 9. Correlación entre el nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.	34

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de esta investigación es determinar el vínculo entre el desempeño laboral y el estrés en enfermeros que laboran en la sala de emergencias de un hospital público de Trujillo. **Método:** Se utilizó el método hipotético-deductivo, que es de naturaleza cuantitativa, no experimental, transeccional y correlacional. La muestra estudiada estuvo constituida por 70 enfermeras y enfermeros del área de emergencias. Se emplearon dos instrumentos, el "Questionnaires nursing stress scale" y el "Cuestionario de desempeño laboral". **Resultados:** El 52,9% de los enfermeros tiene un nivel medio de estrés en el trabajo; mientras que, el 47,1% tiene uno bajo; respecto a la calidad del desempeño laboral, el 77,1% es regular, el 17,1% es alto y el 5,7% es deficiente. **Conclusión:** Se encontró una relación importante entre el estrés en el trabajo y la actuación laboral del personal de enfermería (Rho Spearman = -0,951; p = 0,000), lo que indica que un nivel menor de estrés se relaciona con un desempeño más alto. También se descubrió una correlación significativa desde el punto de vista estadístico entre el rendimiento en el trabajo y las dimensiones del estrés laboral: física (Rho Spearman = -0,633; p = 0,000), psicológica (Rho Spearman = -0,748; p = 0,000) y social (Rho Spearman = -0,763; p = 0,000).

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño, personal de enfermería.

ABSTRACT

Objective: The objective of this research is to determine the link between job performance and stress in nurses working in the emergency room of a public hospital in Trujillo. **Method:** The hypothetical-deductive method was used, which is quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational in nature. The sample studied consisted of 70 nurses from the emergency department. Two instruments were used: the Nursing Stress Scale Questionnaire and the Work Performance Questionnaire. **Results:** 52.9% of nurses have a medium level of stress at work, while 47.1% have a low level. With regard to the quality of work performance, 77.1% is average, 17.1% is high, and 5.7% is poor. **Conclusion:** A significant relationship was found between work stress and the work performance of nursing staff (Spearman's Rho = -0.951; $p = 0.000$), indicating that lower stress levels are associated with higher performance. A statistically significant correlation was also found between work performance and the dimensions of work stress: physical (Spearman's Rho = -0.633; $p = 0.000$), psychological (Spearman's Rho = -0.748; $p = 0.000$) and social (Spearman's Rho = -0.763; $p = 0.000$).

Keywords: Work stress, performance, nursing staff.

INTRODUCCIÓN

El estrés, definido como una respuesta emocional a situaciones laborales desafiantes, ha sido objeto de investigación en el campo de la salud, debido a su significativa influencia en la calidad de los cuidados prestados por las enfermeras. Las actitudes de las enfermeras y su conocimiento de estas presiones son fundamentales para entender cómo afectan a su capacidad de prestar cuidados a los pacientes. A medida que se profundiza en este tema, queda claro que la relación entre estas variables puede repercutir no sólo en la salud del personal, sino también en la experiencia del paciente y en los resultados clínicos.

El objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en entornos hospitalarios. Estudios previos han mostrado una correlación negativa entre niveles más altos de estrés y un peor rendimiento laboral. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, buscamos datos empíricos para validar esta relación. Analizamos los resultados utilizando herramientas estadísticas como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

La importancia de esta investigación radica en la acuciante necesidad de abordar el estrés laboral en el personal sanitario, especialmente en enfermería, donde las exigencias emocionales y físicas son elevadas. Comprender cómo afecta el estrés al rendimiento es crucial no sólo para mejorar las condiciones de los empleados, sino también para prestar una atención adecuada a los pacientes. Cuando se identifican los factores estresantes y sus consecuencias, se pueden desarrollar intervenciones eficaces para promover un lugar de trabajo más saludable y productivo.

Este informe está dividido en cinco capítulos: El capítulo 1 presenta el problema de la investigación, los objetivos, la justificación y las limitaciones; el capítulo 2 contiene el marco

teórico con una revisión bibliográfica del estrés y desempeño laboral. El capítulo 3 describe la metodología, instrumentos y procedimientos de la recolección y análisis de datos. El capítulo 4 presenta los resultados y la discusión, centrándose en los principales resultados y su interpretación. Las conclusiones y sugerencias para administrar el estrés y mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería se exponen en el capítulo 5. Finalmente, en el apéndice se incluyen la matriz de consistencia, los cuestionarios y otros datos importantes relacionados con el estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral y el desempeño laboral son factores críticos en enfermería, especialmente en el ámbito hospitalario. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen el estrés laboral como una perturbación que afecta a los individuos cuando son incapaces de adaptarse a circunstancias profesionales que superan sus capacidades físicas y psicológicas debido a largas jornadas de trabajo, una organización deficiente o un entorno social desfavorable (1).

Por su parte, el desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados de una organización cumplen los deberes y tareas asignados en función de sus habilidades, conocimientos, capacidades y aptitudes para alcanzar los objetivos establecidos, lo que se traduce en comportamientos y cambios (2).

Entre los profesionales de la salud, el personal de enfermería enfrenta estresores laborales relacionados con la profesión, como el contacto continuo con el dolor y el sufrimiento de los pacientes, así como otros estresores relacionados con la organización del trabajo, como el exceso de trabajo o la falta de recursos, los cuales impactan negativamente su desempeño laboral (3).

Según la (OMS), entre el 14,7% y el 22,0% de los trabajadores sanitarios experimentaron síntomas depresivos en 2020. Asimismo, entre el 5,0% y el 15,0% de los profesionales de enfermería tenían pensamientos suicidas. También, fueron evidentes el excesivo agotamiento laboral y el colapso del sistema sanitario, lo que provocó un aumento de los niveles de estrés (4).

Numerosos estudios internacionales han puesto de manifiesto una elevada prevalencia del estrés laboral entre el personal de enfermería. De acuerdo con un estudio realizado en China en 2021, entre todo el personal de salud de un hospital, el personal de enfermería registró una prevalencia del 70,3% de nivel elevado de estrés laboral (5).

En América Latina y el Caribe, la situación no es diferente. Con una carga de trabajo creciente y recursos limitados, el personal de enfermería de los servicios hospitalarios se enfrenta a importantes retos en términos de estrés laboral y su impacto en el rendimiento. Un estudio desarrollado en 13 países de la región en 2020, muestra que el 81,1% de profesionales de enfermería han presentado un cuadro de estrés laboral superior al usual, creen que tienen una sobrecarga de trabajo, principalmente debido a que trabajan más (6).

En un estudio realizado en una ciudad de Argentina, un grupo de enfermeras fueron evaluadas para determinar sus niveles de estrés laboral, encontrándose que el cansancio físico (80,8%), el agotamiento mental (76,9%) y sentir muchas preocupaciones (75,0%) fueron los indicadores más elevados de estrés (7).

En Perú, el personal de enfermería de los hospitales se enfrenta a condiciones de trabajo estresantes que pueden repercutir en su rendimiento y bienestar. En la actualidad, los sistemas sanitarios peruanos registran un aumento del 50% en la demanda de pacientes, lo que provoca una sobrecarga laboral, debido a que se cuenta con 12 enfermeras por cada 10 mil habitantes (8).

En un estudio realizado en un Hospital de EsSalud de la ciudad de Chimbote en el 2022, con el fin de evaluar al estrés laboral y la eficacia del profesional enfermero, se encontró que el 63,3% registró un nivel alto de estrés laboral, debido al exceso de carga de trabajo, conflictos

interpersonales, métodos de comunicación y agotamiento emocional. El nivel de desempeño laboral; también, fue bajo con un 43,3% debido al énfasis en el trabajo en equipo (9).

Según un estudio realizado en un hospital público de la ciudad de Lima en 2024, que se realizó con la finalidad de evaluar el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería, se evidenció que el 78,8% de las enfermeras tienen nivel medio de estrés y el 63,7% percibe que su desempeño laboral es de nivel medio (10).

En el servicio de emergencias donde se realizó el estudio, se llevan a cabo procedimientos críticos como cirugía, atención traumatológica, administración de medicación y gestión de pruebas de laboratorio, exámenes, radiografías y tomografías en un entorno caótico. Las enfermeras son responsables de realizar las derivaciones, coordinar las hospitalizaciones y proporcionar cuidados a los pacientes en el quirófano y la unidad de cuidados intensivos. Esta pesada carga de trabajo y la urgencia de las situaciones que hay que manejar pueden contribuir a un alto nivel de estrés, que puede repercutir en la calidad de los cuidados prestados y en el bienestar de los empleados.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión física con el desempeño laboral en el personal de enfermería?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión psicológica con el desempeño laboral en el personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión social con el desempeño laboral en el personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de la dimensión “física” con el desempeño laboral en el personal de enfermería.
- Identificar la relación de la dimensión “psicológica” con el desempeño laboral en el personal de enfermería.
- Identificar la relación de la dimensión “social” con el desempeño laboral en el personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Los descubrimientos anteriores fueron incorporados al marco teórico de este estudio, que se centra en las variables y sus dimensiones vinculadas con el estrés y el rendimiento laboral del personal enfermo. La teoría se amplió, reforzó y actualizó, haciendo avanzar el conocimiento

científico y repercutiendo en el personal de enfermería y en la institución de salud pública. Además, la investigación se apoyó en la teoría de conservación de recursos la cual señala que se genera estrés cuando los individuos con recursos limitados no responden a las amenazas de su entorno laboral de forma eficiente; también, el estudio se sustentó en el modelo ajuste persona-entorno, el cual se basa en la interacción del entorno y la persona como el motivo principal del comportamiento humano. También, la presente investigación se sustentó en la Teoría de Roy, que plantea que el estrés influye en la capacidad del personal enfermero para adaptarse a las demandas laborales, impactando directamente en su desempeño.; y la Teoría del Cuidado Humano de Watson, quien resalta la importancia de las relaciones interpersonales, los altos niveles de estrés pueden dificultar estas conexiones, perjudicando tanto al personal como a los pacientes. Investigar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral del personal enfermero hospitalaria no sólo contribuyó al conocimiento científico en este campo, sino que también ayudó a identificar los factores clave que afectan a su salud y bienestar, así como a la calidad de la atención prestada en los entornos hospitalarios.

1.4.2. Metodológica

Se aplicaron los procedimientos de investigación de la universidad en todas las etapas de desarrollo para asegurar el rigor científico y alcanzar los objetivos de la investigación, garantizando la excelencia. Asimismo, se utilizó el método de hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo y tipo aplicado, para obtener resultados fiables y consistentes en cuanto a la asociación entre el estrés y el desempeño en el trabajo del personal de enfermería; con el propósito de determinar un grado de correlación entre las variables bajo estudio, recopilando datos sin alterarlos y en un momento determinado. La metodología propuesta para esta investigación garantizó un abordaje integral de la asociación entre estrés y desempeño laboral en el personal enfermero

hospitalaria, dando lugar a resultados valiosos y significativos que contribuyen al conocimiento científico en este campo.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica de este estudio se basa en la información recopilada sobre el estrés y el desempeño laboral. Los resultados permitirán identificar oportunidades para optimizar la gestión del estrés y mejorar el desempeño del personal de enfermería. Investigar estas variables en el contexto del personal de enfermería de un hospital público en Trujillo beneficia tanto a los profesionales de la salud como a la calidad de la atención brindada, la administración de los recursos humanos y el avance del conocimiento científico en el ámbito sanitario.

1.4.4. Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones más importantes fue el tiempo para el desarrollo de la investigación. No obstante, esta situación se superó con una planificación detallada de las fases de la investigación, lo que permitió recopilar, procesar, analizar y elaborar el informe final de forma oportuna y eficiente.

El acceso a la población de estudio o análisis; también, fue una limitación en el desarrollo de la investigación. La dificultad para acceder al personal de enfermería del servicio de emergencia se debió principalmente a la disposición de tiempo y del horario de atención en este servicio, para hacer frente a esta situación, se elaboró un horario flexible para la aplicación de la encuesta y se coordinó con la jefatura del personal de enfermería para poder cumplir con el horario establecido.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Herniawayati y col., (11), desarrollaron una investigación en Indonesia, en el 2023, el objetivo fue “Determinar el efecto del conflicto familia-trabajo, el conflicto trabajo-familia y el estrés laboral sobre el desempeño laboral de las enfermeras en los hospitales”. Estudio fue de enfoque cuantitativo. Muestra de 119 enfermeras. Método, utilizo como instrumento las encuestas. Con el modelo de ecuación estructural (SEM); para determinar la relación influyente entre las variables. Resultado, el conflicto trabajo familia influye positivamente en el estrés laboral ($r = -0,10$), además, el estrés laboral tiene un efecto positivo en el rendimiento ($r = 0.21$). Mientras que el conflicto trabajo – familia tiene un impacto negativo en el desempeño laboral ($r = -0.10$). Se concluyó que el estrés laboral tiene un impacto en el rendimiento laboral.

Cortez y col., (12)), realizaron una investigación en México, en el 2022, el objetivo fue “Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención”. Estudio nivel descriptivo-correlacional, transeccional. Muestra de 115 profesionales enfermeros. Método, empleó un cuestionario para los datos personales y laborales, mientras que, para evaluar el estrés, se usó “Test de Estrés Laboral” y “Test de estrés de Hamilton”. Resultado, el 46,1% de los profesionales de enfermería según el test de Hamilton se encuentran sin estrés, mientras que el 18,3% presenta estrés medio y el 10,4%, estrés alto, según el test de estrés laboral. Se concluyó que el personal presenta bajo estrés laboral.

Rennie y col., (13), realizaron una investigación en Dubai, en el 2021, el objetivo fue “Evaluar el impacto del estrés laboral durante la epidemia de COVID-19 en la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo del personal de enfermería de las Unidades de Cuidados Críticos”. Estudio, descriptivo – correlacional. Muestra de 240 personas. Método, adoptó un instrumento estandarizado, el cual constaba de 5 dimensiones: carga de trabajo, competencias y condiciones físicas, preocupaciones por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, desempeño en el trabajo y Satisfacción en el trabajo. Resultado, el 21% y el 36,8% del personal tuvo niveles de estrés altos a muy altos. Se concluyó que el estrés tiene un impacto significativo en la satisfacción y el desempeño laboral ($p < 0,000$), siendo la carga de trabajo identificada como el principal factor estresante.

Dueñas (14), desarrolló un estudio en Ecuador, en el año 2020, con el objetivo de “Analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Natalia Huertas de Niemes”. Estudio, de método deductivo, carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional. Muestra de 76 participantes. Método, emplearon dos cuestionarios para medir las variables estrés y desempeño laboral. Resultados, el 51,3% es de sexo femenino, la mayoría registró edades entre 31 y 40 años, y el 28,9% de estado civil soltero; también, se observa que los participantes presentan un nivel de estrés alto, con una puntuación promedio de 3 en un rango de 1 a 4; en cuanto al desempeño laboral, este fue catalogado como moderado, con una puntuación promedio de 3 en un rango de 1 a 5. Asimismo, se concluyó que el valor de la correlación de Pearson es de -0,841, lo que indica una relación inversa estadísticamente significativa ($p = 0,001$), es decir, a mayor nivel de estrés, menor será el desempeño laboral.

Vásquez y col., (15), en Ecuador en 2020, realizaron un estudio con el objetivo de "Analizar los factores que influyen en el estrés de las enfermeras". Estudio cuantitativo, no experimental y

transeccional. Muestra de 30 enfermeras del área de emergencias. Método, los instrumentos empleados incluyeron un cuestionario, una guía de observación y una entrevista no estructurada. Resultados, los factores más comunes asociados al estrés fueron la sobrecarga laboral (83,3%), el agotamiento (73,3%), el espacio insuficiente (70,0%) y la insatisfacción laboral (70,0%); además, las consecuencias principales incluyeron mala alimentación e insomnio y caída del cabello. La conclusión subraya que el estrés laboral provoca inestabilidad en la salud de las enfermeras y afecta la calidad de la atención a los usuarios.

Antecedentes nacionales

Santa Cruz (16), llevo a cabo en 2022, con el objetivo de “Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao”. Estudio de carácter cuantitativo, no experimental, transeccional y nivel correlacional. Muestra de 100 personal enfermero. Método, aplicó un cuestionario de cincuenta ítems relacionados a las variables de investigación. Resultado, el 56% del personal enfermero presentó un grado medio de estrés laboral; en tanto que, el 58% mostró un desempeño laboral de nivel medio. Se concluyó que no existe una asociación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal enfermero ($Rho = -0,128$, $p = 0,203$); además, tampoco se encontró una relación significativa en las hipótesis específicas planteadas en la investigación.

Condezo (17), desarrolló en 2021, una investigación en Lima con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeros de un hospital público”. Estudio, diseño no experimental de tipo aplicada, naturaleza cuantitativa y nivel correlacional. Muestra de 70 profesionales enfermeros. Método, se empleó la “Escala de Estrés de la Enfermera” (NSS) para la evaluación del rendimiento laboral y para el estrés en el trabajo, se

usó el “Cuestionario de Koopmans”. Resultado, asociación positiva significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral ($Rho = 0,694, p < 0,001$), por lo que se concluyó que, si los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería disminuyen, el nivel de desempeño se incrementará.

Durand (18), realizó en 2021, una investigación en Andahuaylas con el objetivo de “Determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional”. Estudio, no experimental, descriptivo correlacional y transeccional. Muestra de 100 profesionales enfermeros. Método, se empleó el cuestionario “Modelo demanda de Karasek” para evaluar el estrés laboral y para cuantificar el desempeño laboral, se usó un instrumento del MINSA. Resultado, el 86% de las enfermeras presentan un nivel alto de estrés laboral; mientras que, el 60% tiene un desempeño laboral moderado. Se llegó a la conclusión de que no hay una correlación significativa entre el estrés en el trabajo y el rendimiento laboral de los enfermeros.

Ayala (19), realizó en 2021, un estudio en Puente Piedra con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco del distrito de Puente Piedra”. Estudio fue de tipo básico, carácter cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional. Muestra de 150 personal de enfermería. Método, se utilizaron dos instrumentos para cuantificar las variables de investigación. Resultado, el 46,8% y 42,6% del personal enfermero registró nivel medio de estrés laboral y desempeño laboral por separado. La investigación determinó que hay una relación entre el estrés y el rendimiento de los enfermeros en su trabajo ($Rho = 0,666, p = 0,000$); igualmente, entre las dimensiones ambiente físico ($Rho = 0,619, p = 0,000$), psicológico ($Rho = 0,593, p = 0,000$) y social ($Rho = 0,683, p = 0,000$) con el desempeño laboral.

Machacuay y Vera (20), desarrollaron en 2020, una investigación en Junín 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”. Estudio, no experimental y alcance correlacional. Muestra de 30 profesionales de enfermería. Método, para evaluar el estrés laboral se empleó la “Escala de Estrés de la Enfermera” (NSS) y para el desempeño laboral, se utilizó el “Cuestionario de Desempeño laboral” de Rodríguez y Ramírez. Resultado, el 76,7% del personal enfermero registró alto nivel de estrés laboral y el 50% presentó nivel medio de desempeño laboral. La investigación concluyó que las variables estrés laboral y desempeño laboral se asocian significativamente ($r = -0,430$, $p < 0,001$), por lo que se concluyó que, si incrementa el estrés, el desempeño laboral será de menor nivel.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Estrés laboral

Conceptos sobre estrés laboral

El estrés laboral se origina por una interacción entre la situación laboral y el individuo que trabaja en ella, lo que modifica el estado psicológico y fisiológico de la persona afectando su rendimiento normal (21).

Para Aruldoss, el estrés laboral se define como el desajuste entre los recursos, capacidades y necesidades de un empleado y las obligaciones del trabajo. Las reacciones fisiológicas y psicológicas a las circunstancias del ambiente laboral, contribuyen a un impacto negativo en la salud del individuo, derivándose en estrés laboral (22).

Nappo, manifiesta que el estrés relacionado al trabajo surge cuando las demandas de los compañeros, jefes o del entorno psicosocial o físico sobrepasan las capacidades de los empleados para afrontarlas o controlarlas (23).

Wang, refieren al estrés laboral como la experiencia negativa cargada de afecto causada por el desbalance entre la capacidad de respuesta de los empleados y las exigencias laborales requeridas (24).

Características del estrés laboral

Li y col., consideran que una adecuada presión favorece en la mejora de la eficiencia laboral, sin embargo, los empleados pueden experimentar una presión psicológica laboral grave cuando sus conocimientos profesionales, sus capacidades, habilidades y experiencias laborales no se acoplan a las necesidades exigidas por el trabajo, generando reacciones por el estrés. Por lo tanto, el estrés laboral, se caracteriza por ser constante, adaptación difícil al ambiente laboral, provocando con frecuencia fluctuaciones emocionales, afectar tanto el trabajo del empleado como su vida personal, las pésimas condiciones laborales fortuitamente deterioraran la salud del empleado causando enfermedades cardiovasculares, otras que afectan el sistema digestivo y enfermedades musculares (25).

Teorías del estrés laboral

Modelo de demanda y control del trabajo

Conocido como el modelo de tensión laboral, desarrollado por Karasek en 1979, ha impulsado la investigación sobre lesiones y otras consecuencias por estrés laboral. La latitud de decisión, frecuentemente denominado control de trabajo, se operacionaliza como la capacidad de

un individuo para controlar sus actividades laborales mediante la toma de decisiones. Este modelo deriva de la comprensión de las consecuencias de la tensión laboral, donde el ambiente laboral en el cual los empleados tienen poco control, posee exigencias grandes afectando negativamente en el bienestar del individuo. Este modelo es asociado a dos hipótesis complementarias: Individuos que trabajan en entornos de alta tensión, exigencia alta y poco control, pueden experimentar tensión psicológica, estrés laboral, lo cual desencadenaría perjuicios a su salud física y mental, individuos con alto control pueden amortiguar los efectos del trabajo de alta demanda (26).

Teoría de Conservación de los Recursos (COR)

Desarrollada por Hobfoll en 2001, esta teoría se basa en la tendencia de los individuos a atesorar y proteger recursos valorados de manera personal mientras gastan y restablecen los recursos que emplean para satisfacer las demandas de su entorno. Se genera estrés cuando los recursos utilizados no se reponen, además, la teoría postula que los individuos con recursos limitados pueden ingresar en un ciclo de pérdidas al ser incapaces de afrontar las amenazas eficazmente de su entorno laboral. Hobfoll afirma que esta teoría es sustancial para comprender el agotamiento laboral (27).

Instrumentos del estrés

Escala de estrés de las enfermeras

En el colectivo de las enfermeras, la primera herramienta específica para evaluar el estrés laboral, es “La escala de estrés de las enfermeras” (NSS), desarrollado por Gray y Anderson en 1981. El cuestionario consta de 34 preguntas, clasificados en siete subgrupos: preparación y desarrollo inadecuados, muerte, conflicto con los médicos y con otras enfermeras, carga de trabajo

e inseguridad sobre el tratamiento. Se utilizó una escala Likert de 4 puntos, que va de 0 a 3, para evaluar las respuestas. Biganeh, en su estudio sobre la relación entre el estrés laboral, carga de trabajo y estrés oxidativo en enfermeras de Irán, demostró que el instrumento tenía una confiabilidad con α de Cronbach de 0,94 (28).

Cuestionario Breve de estrés laboral (BJSQ)

Cuestionario de estrés autoadministrado desarrollado por Kawakami en la década de 1990, se divide en tres escalas, el primero cuenta con 17 ítems, los cuales miden los estresores laborales como la sobrecarga de trabajo, un entorno físico pésimo y los conflictos interpersonales. El segundo mide las respuestas al estrés definidas por síntomas físicos y mentales, este consta de 29 ítems, mientras que el tercero evalúa el apoyo de compañeros, jefes, familiares y amigos contando con 9 ítems. En todas las subescalas, si la puntuación es alta, el estado de estrés aumenta (29).

Dimensiones del estrés laboral

Física

Las condiciones del entorno laboral, las exigencias de entregar el trabajo en un tiempo insuficiente o ajustado y la carga de trabajo pueden perjudicar el desarrollo de las acciones diarias del personal de enfermería, provocando un descenso en la calidad de la atención hacia el paciente. Se agrega otro tipo de interrupciones como el ruido excesivo y la poca iluminación (30).

Psicológica

Debido a su labor, el personal de enfermería afronta escenarios complicados de manejar, como el sufrimiento de los pacientes incluso la muerte de estos. Estas situaciones estresantes

pueden causar preocupación en exceso, falta de concentración, incapacidad de tomar decisiones los cuales derivarían en daños psicológicos, perjudicando la atención del personal hacia los pacientes (31).

Social

Los factores como la sobrecarga de trabajo, la responsabilidad laboral, el cumplimiento de las actividades, el pésimo entorno laboral entre compañeros como las críticas constantes o la falta de comunicación, el inadecuado estilo de liderazgo y la falta de personal pueden causar estrés al personal de enfermería (32).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Conceptos sobre desempeño laboral

Un componente clave de la psicología industrial y organizativa es el desempeño laboral, el cual manifiesta las acciones, comportamientos y resultados significativos de los empleados que involucran o contribuyen a las organizaciones y al logro de sus objetivos (33).

Kumar y col., define al desempeño laboral como el uso de las habilidades, destrezas y aptitudes del empleado para una organización, agrega que el compromiso de los trabajadores con la organización puede tener una relación directa con su salud (34).

Para Castillo y col., el desempeño en el trabajo puede evaluarse mediante la ejecución de los objetivos alcanzados, la realización de actividades de manera efectiva y las aptitudes del empleado (35).

El desempeño laboral es la capacidad del personal para lograr las expectativas de la organización. Existen dos perspectivas sobre el concepto de desempeño laboral; la conductual, donde el concepto se centra en las actividades de los empleados, incluyendo el comportamiento de cada uno dentro del ambiente laboral y desde el punto de vista de los resultados, donde se evalúa los objetivos ejecutados (36).

Características del desempeño laboral

La medición del desempeño debe considerarse como una herramienta o un proceso, debido a que se logran objetivos con la finalidad de optimizar la calidad de los resultados exigidos por la organización. Bustamante et al., caracteriza el buen desempeño laboral: Adaptabilidad: Se define como la capacidad de desempeñarse y mantener la efectividad en distintos contextos, asumiendo diversas responsabilidades y trabajando con diferentes personas. Comunicación: El empleado se expresa de manera efectiva tanto individualmente como en un grupo de personas, esta característica y relacionada al correcto empleo de la estructura gramatical. Iniciativa: La capacidad o la intención de influir con el propósito de lograr objetivos., Competencias: Habilidad de generar situaciones en lugar de solamente aceptarlas de manera pasiva (37).

Teorías del desempeño laboral

Modelo de ajuste persona – entorno

Desarrollado por French, Caplan y Harrison en 1982, este modelo se basa en la interacción de los atributos ambientales y personales como el motivo principal del comportamiento humano. Este “entorno” puede adoptar diversas formas, así, los entornos laborales son los más importantes con los que los individuos pueden encajar o no. Es relevante destacar la compatibilidad de forma

diferencial entre las necesidades de los individuos, así como sus valores, objetivos y capacidades y las demandas, suministros y valores de los entornos laborales, esta compatibilidad es un proceso evolutivo que deriva a respuestas afectivas, cognitivas y conductuales. Desde el punto de vista del empleado, esta teoría de ajuste es una experiencia gratificante, principalmente cuando concurren múltiples tipos de ajustes, sin embargo, desde la perspectiva de la organización, tener ventajas de un nivel alto de ajuste significa afrontar ante costes potenciales, como la conformidad y el favoritismo, que provocarían inercia organizativa y la desigualdad (38).

Instrumentos del desempeño laboral

El cuestionario de desempeño laboral de Paterson (JPQ)

El cuestionario está compuesto por 15 ítems, los cuales son calificados mediante una escala Likert de 4 puntos, que va desde el 0 para "casi nunca" hasta el 3 para "siempre". Cada tema tiene una puntuación de 0 a 45, y una puntuación superior a 22 indica un mejor rendimiento laboral. Con un alfa de Cronbach de 0,91, Paterson y Husband en 1970 confirmaron que el cuestionario era confiable. En el estudio de Pourteimour et al., en Irán, se confirmó la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,80 en un estudio piloto con 10 enfermeras (39).

Dimensiones del desempeño laboral

Calidad de trabajo

Relacionado con la consistencia, orden y precisión de las actividades exigidas, donde los empleados usan el conocimiento y las habilidades afines a su profesión (40).

Responsabilidad

Definida como el compromiso y la oportunidad para el cumplimiento adecuado de las exigencias del trabajo (41).

Trabajo en equipo

Considerada como una de las competencias principales en el entorno laboral, se refiere a la cooperación de un grupo de personas entre sí para resolver problemas laborales específicos teniendo las aptitudes necesarias (42).

Compromiso institucional

Descrita como la capacidad de sentir o comprometerse con la organización, siendo esta la base del desempeño y calidad laboral en los profesionales. Puede reflejarse a través de las emociones (43).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física con el desempeño laboral en el personal de enfermería.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica con el desempeño laboral en el personal de enfermería.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social con el desempeño laboral en el personal de enfermería.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Esta investigación empleó la metodología hipotético-deductivo, el cual consistió en formular preguntas, plantear objetivos e hipótesis basadas en teorías y conocimientos sobre los factores del estudio. Las hipótesis fueron aceptadas a partir de los resultados de pruebas estadísticas (44).

3.2. Enfoque investigativo

La investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que las variables se cuantificaron mediante preguntas basadas en los datos recogidos, y fueron analizados por medio de la estadística descriptiva e inferencial (45).

3.3. Tipo de investigación

El estudio fue aplicado, debido a que el investigador abordó el problema de investigación y respondió la pregunta del problema planteado, en base a conocimientos básicos (46).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio fue no experimental, dado que las variables de interés fueron observadas sin ser manipuladas intencionadamente. Asimismo, investigación transeccional, debido a que los datos se recopilaban en un periodo determinado. Adicionalmente, el estudio fue de alcance correlacional, puesto que la finalidad fue si un aumento o disminución en una variable es consistente con un aumento o disminución en la otra (47).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Una población se precisa como el conjunto de elementos u objetos que tienen características comunes y pueden ser observados en un lugar y tiempo determinados (48). En este contexto, la población de estudio estuvo conformada por 70 profesionales enfermeros del servicio de emergencia del Hospital IV Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo, en el año 2024.

3.5.2. Muestra

No aplicó debido a que el estudio fue de tipo censal o poblacional.

Criterios de Inclusión:

- Personal enfermero con un tiempo de servicio igual o superior a un año.
- Personal enfermero que haya firmado el consentimiento informado.
- Personal enfermero que esté en ejercicio laboral durante la encuesta.

Criterios de Exclusión:

- Personal enfermero que no desee participar en el estudio.
- Personal enfermero que esté de vacaciones, en descanso médico o con licencia sin goce de haber.

3.5.3. Muestreo

No aplicó debido a que la encuesta se hizo a toda la población de estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	Respuesta física y emocional del profesional al enfrentar a exigencias que superan sus capacidades. Este tipo de estrés es por desequilibrio de exigencias del trabajo y capacidad de gestionarlas, que tiene consecuencias negativas en salud mental y física (49).	Se utilizará la Escala de Nursing Stress Scale (NSS) para evaluar la salud mental de los profesionales de enfermería. El cuestionario tiene 34 ítems y 3 dimensiones: física, psicológica y social (50).	Física	<ul style="list-style-type: none"> – Carga laboral – Condiciones laborales – Tiempo 	Ordinal	Estrés bajo (34-56)
			Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> – Fallecimiento de pacientes – Nivel apoyo 		Estrés medio (57-79)
			Social	<ul style="list-style-type: none"> – Conflicto con los compañeros de trabajo 		Estrés alto (80-102)
Desempeño laboral	Es eficacia de un empleado al completar tareas en lugar de trabajo. Abarca calidad y cantidad del trabajo realizado, sino también aspectos como la puntualidad, el trabajo en equipo, la creatividad y la toma de decisiones. Evaluar el rendimiento de los empleados es vital para identificar áreas de mejora y promover el desarrollo profesional e una organización, logrando en última instancia los objetivos empresariales (51).	El desempeño laboral, que es la capacidad del empleado para desempeñar sus tareas, deberes y otras funciones asignadas, se evaluará utilizando la ficha de desempeño laboral del MINSA, que incluye 31 preguntas y 4 dimensiones (52).	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Productividad – Trabajo ordenado 	Ordinal	Desempeño laboral deficiente (31-72)
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> – Asume responsabilidades de sus acciones. 		Desempeño laboral regular (73-114)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> – Colabora y utiliza tecnologías de avance. 		Desempeño laboral alto (115-155)
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> – Responde de manera clara y oportuna. 		

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Una de las técnicas más empleadas en la investigación es la técnica de encuesta debido a que permite recoger y procesar datos de forma rápida y eficaz (53). Para recoger los datos de esta investigación se empleó la técnica de la encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario Estrés laboral

El instrumento para medir el estrés laboral fue la “Escala de estrés de enfermería”, creado por Gray-Tolf y Anderson en 1981 y adaptado por Huallpa y Ortiz (50) en 2019. El cuestionario consta de 34 preguntas y tres dimensiones: físico (1-6), psicológico (7-24) y social (25-34). Se trata de un cuestionario estructurada de escala tipo Likert (1=Nunca, 2=Alguna vez, 3=Frecuentemente, 4=Muy frecuentemente). La aplicación del instrumento es personal y autoadministrada, con una duración aproximada de 10 minutos. La escala de valoración del instrumento es estrés bajo (34-68), estrés medio (69-103) y estrés alto (104-136).

Cuestionario Desempeño laboral

El instrumento para valorar el desempeño laboral fue la “Ficha de desempeño laboral”, de autoría del MINSA (52). El instrumento consta de 31 preguntas y cuatro dimensiones: calidad de trabajo (1-11), responsabilidad (12-17), trabajo en equipo (18-26) y compromiso institucional (27-31). Se trata de un cuestionario estructurada de escala tipo Likert (N=Nunca, CS=Casi nunca, AV=A veces, CS=Casi siempre, S=Siempre). La aplicación del instrumento es personal y

autoadministrada, con una duración aproximada de 15 minutos. La escala de valoración del instrumento es desempeño laboral deficiente (31-72), desempeño laboral regular (73-114) y desempeño laboral alto (115-155).

3.7.3. Validación

Cuestionario Estrés laboral

Lopez y Guerrero (54) validaron el cuestionario por el método de correlación de ítems, se obtuvo una correlación mayor a 0,25 con lo que se demostró la validez del instrumento.

Cuestionario Desempeño laboral

El cuestionario para medir el desempeño laboral fue validado por el MINSA, y es aplicado a las diferentes instituciones de salud que están adscritas al ministerio (54).

3.7.4. Confiabilidad

Cuestionario Estrés laboral

Huallpa y Ortiz (50) probaron la confiabilidad del cuestionario, obtuvieron un índice de Alpha de Cronbach de 0,890, lo cual se interpreta como un instrumento confiable.

Cuestionario Desempeño laboral

El cuestionario sobre desempeño laboral es el MINSA, y es un instrumento que ha venido siendo aplicada a las instituciones de salud con una alta fiabilidad. Aun así, Quispe (52) probó la confiabilidad del instrumento y obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,936.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Las acciones siguientes se llevaron a cabo para procesar la información:

- Se obtuvo el permiso de las autoridades de la institución de salud donde se realizó la investigación antes de aplicar la encuesta.
- Se expuso el objetivo de la investigación y se presentó el consentimiento informado a los participantes.
- Una vez finalizada la fase de la recolección de datos, se realizó un control de calidad de la información de la encuesta y de las tasas de falta de respuesta y omisión.
- Los datos de la encuesta fueron digitados en un archivo Excel y se importaron del programa IBM SPSS versión 26 donde fueron procesados.
- La prueba Rho de Spearman fue utilizada para verificar las hipótesis de investigación.
- Los cuadros, gráficos y resultados obtenidos fueron analizados e interpretados.

3.9. Aspectos éticos

Al realizar una investigación es necesario tener en cuenta cuestiones éticas que puedan proteger los derechos, la dignidad y el bienestar de la población de estudio (55). Se aplicó los siguientes principios éticos:

3.9.1. Principio de autonomía

El principio de autonomía tiene que ver con la consideración del derecho de cada persona a decidir y actuar según sus propios criterios y voluntad. En esta investigación, este principio se

empleó cuando el investigador presentó el consentimiento informado al personal de enfermería.

3.9.2. Principio de beneficencia

Este principio se basa en el deber moral de mejorar las condiciones de vida, fomentar relaciones interpersonales positivas y promover comportamientos que beneficien a individuos, grupos, comunidades y organizaciones. En esta investigación, se respetó este principio al priorizar la tranquilidad y el bienestar de los participantes durante todo el proceso.

3.9.3. No maleficencia

Este principio se pone en práctica en muchas áreas de investigación, y alude a la responsabilidad de no causar daño a otros. Este principio quedó demostrado en el estudio cuando el investigador hizo lo correcto y evitó perjudicar la salud física y psicológica de los participantes.

3.9.4. Principio de justicia

Este principio plantea tratar a las personas por igual, sin hacer diferencias. En este estudio, este principio ético se cumplió cuando se brindó un trato equitativo e imparcial a los participantes.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Variables demográficas del personal enfermero del área de emergencia.

Variables (n=70)	<i>f</i>	%
Edad		
De 29 a 44 años	44	62,9
De 45 a 39 años	26	37,1
Sexo		
Femenino	63	90,0
Masculino	7	10,0
Estado civil		
Casada	24	34,3
Conviviente	8	11,4
Soltera	36	51,4
Otro	2	2,9
Tiempo de trabajo		
De 1 a 5 años	9	12,9
De 6 a 10 años	24	34,3
Más de 10 años	37	52,9

Fuente: Elaborada por la investigadora.

El personal de enfermería evaluado se caracteriza por tener en su mayoría de sexo femenino (90,0%), adulto joven de 29 a 44 años de edad (62,9%), estado civil soltera (51,4%) y con tiempo de trabajo de más de 10 años (52,9%).

Objetivo general, determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Tabla 2. Nivel de estrés y desempeño laborales del personal enfermero del área de emergencia.

Estrés laboral	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Alto		<i>f</i>	%
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Bajo	0	0,0	21	30,0	12	17,1	33	47,1
Medio	4	5,7	33	47,1	0	0,0	37	52,9
Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	4	5,7	54	77,1	12	17,1	70	100,0

Fuente: Elaborada por la investigadora.

En la tabla 2, se observa que el 47,1% del personal enfermero presentan nivel de estrés medio y desempeño laboral regular.

Primer objetivo específico, “Identificar la relación entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería”.

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en su dimensión física y desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia.

Estrés laboral en su dimensión física	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Alto		<i>f</i>	%
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Bajo	0	0,0	11	15,7	9	12,9	20	28,6
Medio	4	5,7	39	55,7	3	4,3	46	65,7
Alto	0	0,0	4	5,7	0	0,0	4	5,7
Total	4	5,7	54	77,1	12	17,1	70	100,0

Fuente: Elaborada por la investigadora.

En la tabla 3, se observa que el 55,7% del personal enfermero presentan nivel de estrés

medio y desempeño laboral regular.

Segundo objetivo específico, “Identificar la relación entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Tabla 4. Nivel de Estrés laboral en su dimensión psicológica y desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia.

Estrés laboral en su dimensión psicológica	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Alto		<i>f</i>	%
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Bajo	0	0,0	32	45,7	12	17,1	44	62,9
Medio	4	5,7	22	31,4	0	0,0	26	37,1
Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	4	5,7	54	77,1	12	17,1	70	100,0

Fuente: Elaborada por la investigadora.

En la tabla 4, se muestra que el 45,7% del personal enfermero presentan nivel de estrés bajo y desempeño laboral regular.

Tercer objetivo específico, “Identificar la relación entre la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería”.

Tabla 5. Nivel de Estrés laboral en su dimensión social y desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia.

Estrés laboral en su dimensión social	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Alto		<i>f</i>	%
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Bajo	0	0,0	39	55,7	12	17,1	51	72,9
Medio	4	5,7	15	21,4	0	0,0	19	27,1
Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	4	5,7	54	77,1	12	17,1	70	100,0

Fuente: Elaborada por la investigadora.

En la tabla 5, se observa que el 55,7% del personal enfermero presentan nivel de estrés bajo y desempeño laboral regular.

4.1.1 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

1. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024.

2. Nivel de significancia igual a 0,05.

3. Estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4. Lectura del error

Tabla 6. Correlación entre el nivel de estrés laboral con desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia.

		Correlaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente	-0,951**
		Significancia bilateral	0,000
		n	70

** La correlación es significativa bilateralmente.

5. Toma de decisión

El coeficiente de correlación de Spearman es -0,951, lo que demuestra una correlación inversa y muy fuerte entre el desempeño en el trabajo y el nivel de estrés laboral. El valor p es 0,000, menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0). Esto confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

1. Nivel de significancia igual a 0,05.

2. Estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

2. Lectura del error

Tabla 7. Correlación entre el nivel la dimensión física con el desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia.

Correlaciones		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	-0,633**
	en su dimensión	0,000
	física	70
	Coefficiente	
	Significancia bilateral	
	n	

** La correlación es significativa bilateralmente.

3. Toma de decisión

Se nota que la correlación inversa y buena entre el rendimiento en el trabajo y la dimensión física del estrés laboral tiene un coeficiente de correlación de Spearman de -0,633. El valor p es 0,000, menor que 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0), concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión física y el desempeño laboral del personal enfermero.

Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

2. Nivel de significancia igual a 0,05.

3. Estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4. Lectura del error

Tabla 8. Correlación entre la dimensión psicológica con el desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia.

Correlaciones		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	-0,748**
	en su dimensión	0,000
	psicológica	70
	Coeficiente	
	Significancia bilateral	
	n	

** La correlación es significativa bilateralmente.

5. Toma de decisión

Un coeficiente de correlación de Spearman de -0,748 sugiere una correlación inversa y positiva entre el rendimiento laboral y la dimensión psicológica del estrés en el trabajo. El valor p es 0,000, menor que 0,05, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H0), concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica y el desempeño laboral del personal enfermero.

Hipótesis específica 3

1. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social y el desempeño laboral en el personal enfermero.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social y el desempeño laboral en el personal enfermero.

2. Nivel de significancia igual a 0,05.

3. Estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4. Lectura del error

Tabla 9. Correlación entre la dimensión social con el desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia.

		Correlaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente	-0,763**
	en su dimensión	Significancia bilateral	0,000
	social	n	70

** La correlación es significativa bilateralmente.

5. Toma de decisión

El coeficiente de correlación de Spearman es -0,763, lo que señala una buena correlación inversa entre el rendimiento laboral y la dimensión social del estrés en el trabajo. El valor p es 0,000, menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0), concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión social y el desempeño laboral del personal de enfermería.

4.1.2 Discusión de resultados

El objetivo del estudio fue determinar el vínculo entre el estrés en el trabajo y la actuación laboral de los enfermeros que laboran en la zona de emergencias. La investigación tuvo como unidad de análisis a 70 trabajadores del servicio de emergencia del “Hospital IV Víctor Lazarte Echeagaray”, ubicado en Trujillo, durante el año 2024..

La investigación caracterizó al personal de enfermería como una mujer (90,0%), adulta joven de 29 a 44 años (62,9%), soltera (51,4%) y con más de 10 años de experiencia. Resultados similares a los de Dueñas (14), en el 2020 en Ecuador, en su estudio sobre estrés y desempeño laboral del personal enfermero de una institución de salud, caracterizó a las enfermeras como una población conformada por mujeres (51,3%), con edades entre 31 y 40 años (55,0%) y solteras (28,9%).

En relación con la variable de estrés laboral, el 52,9 % del personal de enfermería mostró un nivel medio de estrés en el trabajo y el 47,1 %, un nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, nivel medio de estrés laboral en su dimensión física, 65,7%, nivel bajo de estrés laboral en su dimensión psicológica, y el 72,9% nivel bajo en su dimensión social. Estos resultados son similares a los de Santa Cruz (16), en el 2022 en Callao, en su estudio sobre estrés y desempeño laboral del personal enfermero, determinó que el 56% presentó nivel medio de estrés laboral. Asimismo, los resultados son parecidos a los de Ayala (19), en el 2021 en Lima, en su investigación sobre estrés laboral y el desempeño laboral del personal enfermero de una institución público de salud, determinó que el 46,8% del personal enfermero presenta estrés laboral nivel medio.

Por otra parte, los resultados de este estudio difieren de los hallazgos de Durand (18), que en 2021 en Andahuaylas, reportó que el 86% del personal enfermero presentó un nivel alto de

estrés en su estudio sobre la relación entre el estrés y el desempeño laboral en institución público de salud. Asimismo, los resultados contrastan con los de Machacuay y Vera (20) que, en 2020 en Junín, encontraron que el 76,7% del personal enfermero tenían un nivel alto de estrés laboral.

A nivel internacional, los resultados son diferentes a los de Cortez et al. (12), en el 2022 en México, en su estudio sobre nivel de estrés laboral del personal de enfermería, determinaron que el 46,1% del personal de enfermería no presentó estrés laboral. Igualmente, los resultados no son compatibles con los de Rennie et al. (13), en el 2021 en Dubai, en su investigación sobre el impacto del estrés laboral durante la epidemia de COVID-19 en la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal enfermero, determinaron que el 3,8% de los profesionales de enfermería presentaron nivel de estrés muy alto. También, los resultados no son iguales a los de Dueñas (14), en el 2020 en Ecuador, determinó que el mayor porcentaje del personal enfermero presentan nivel de estrés alto.

Respecto con el desempeño laboral, el 77,1% del personal enfermero presenta nivel regular de estrés laboral, el 17,1% nivel alto y el 5,7% nivel deficiente. Estos hallazgos son parecidos a los de Santa Cruz (16), en el 2022 en Callao, determinó que el 58% del personal enfermero tienen un nivel regular o medio de desempeño laboral. Asimismo, los resultados se asemejan a los de Durand (18), en el 2021 en Andahuaylas, determinó que el 60% de los profesionales enfermeros registraron nivel moderado o regular de desempeño laboral. También, los resultados son iguales a los de Ayala (19), en el 2021 en Lima, determinó que el 42,6% del personal de enfermería presentó nivel medio o regular de desempeño laboral. Igualmente, Machacuay y Vera (20), en el 2020 en Junín, determinaron que el 50% del personal enfermero registró nivel medio o regular de desempeño laboral. A nivel internacional, los resultados coinciden con los hallazgos de Dueñas (14), que en 2020 en Ecuador, determinó que la mayoría del personal enfermero presenta un nivel

moderado o regular de desempeño laboral.

El estudio halló una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería; es decir, un nivel de estrés alto conlleva a un nivel de desempeño laboral bajo o deficiente. Este resultado está sustentado por la “Teoría de conservación de los recursos” de Hobfoll (27), quien sostiene que el estrés se genera cuando los individuos con recursos limitados no pueden afrontar de manera eficaz amenazas del entorno laboral. Asimismo, los resultados se respaldan en el “Modelo de ajuste persona-entorno” de French et al. (38), el cual se basa en la interacción entre la persona y su entorno como la principal motivación del comportamiento humano que impacta en su desempeño laboral.

Al comparar estos resultados con los de otros estudios, existe una variabilidad significativa en las conclusiones sobre la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral. Santa Cruz (16), en 2022, no encontró una relación significativa entre estos factores ($Rho = -0,128$; $p = 0,203$), lo que pudo deberse al nivel medio de estrés laboral y rendimiento laboral de su muestra; esto sugiere que en situaciones en las que el estrés no se percibe como elevado, puede no afectar directamente al rendimiento laboral. Por el contrario, el estudio de Condezo (17), en el 2021, encontró una correlación ($Rho = -0,694$; $p < 0,001$), lo que indica que la reducción del estrés puede conducir a un mejor rendimiento laboral. Esta discrepancia podría deberse a diferencias en la metodología, el tamaño de la muestra o las características de los participantes.

Además, Durand (18) y Ayala (19), en el 2021, obtuvieron resultados contradictorios. Durand no encontró una relación importante entre estrés y rendimiento ($Rho = 0,138$; $p > 0,05$), pero Ayala sí ($Rho = 0,66$; $p = 0,000$). Estas diferencias ponen de relieve la complejidad del fenómeno del estrés laboral y sugieren que otros factores ambientales o individuales pueden influir

en esta relación. El estrés podría ser más notable en entornos con elevadas exigencias emocionales y físicas, como los servicios de urgencias con mayor presencia de usuarios y menor rotación de personal de enfermería.

El estudio de Machacuay y Vera (20), en el 2020, encontró una asociación negativa importante entre el estrés y el rendimiento laboral ($r = -0,430$; $p < 0,001$), lo que respalda la premisa de que unos niveles elevados de estrés podrían socavar la eficacia de los empleados. Este hallazgo subraya la importancia de las intervenciones específicas para abordar el estrés en enfermería, especialmente en entornos críticos en los que las decisiones rápidas y eficaces son cruciales para la atención al paciente.

A nivel internacional, Cortez et al. (12), en el 2022, descubrieron que, si bien una parte significativa del personal de enfermería declaraba niveles bajos de estrés, aquellos que experimentaban niveles moderados o altos de estrés podían correr el riesgo de ver comprometido su rendimiento laboral. Esto sugiere que incluso niveles moderados de estrés podrían tener un impacto en la capacidad de un individuo para desempeñar adecuadamente sus funciones.

Rennie et al. (13), en el 2021, también abordaron este tema, evaluando la influencia del estrés durante la pandemia de COVID-19. Los resultados mostraron que una parte significativa de los empleados presentaba altos niveles de estrés, lo que repercutía negativamente en su satisfacción laboral y su rendimiento laboral. Este estudio pone de relieve la necesidad de gestionar las condiciones de trabajo para evitar efectos negativos en el rendimiento; factores como la carga de trabajo son determinantes significativos del estrés.

Dueñas (14), en el 2020, encontró una asociación negativa importante ($r = -0,841$; $p = 0,001$) entre el estrés y el rendimiento laboral. El estudio halló que un alto nivel de estrés estaba presente

en la mayoría del personal de enfermería evaluados, lo que se traducía en un rendimiento moderado. Estos resultados sugieren que reducir el estrés puede mejorar tanto el bienestar del personal de enfermería como la calidad de la atención prestada a los pacientes

Además, se superaron las limitaciones de acceso a la unidad de análisis, es decir a las madres, se seleccionaron a las madres participantes en el estudio de forma aleatoria para obtener diversas opiniones que permitan inferir adecuadamente el nivel de conocimiento y la actitud de las madres ante las vacunas. En consecuencia, los resultados de la presente investigación se consideran robustos y fiables.

Los resultados de la investigación fueron comparados no solo con los estudios previos; también, se contrastó con las bases teóricas disponibles. Asimismo, se abordaron las limitaciones de acceso a la población de estudio, es decir, al personal de enfermería del servicio de emergencias las madres; y el tiempo disponible para desarrollar la investigación. Por lo que, las conclusiones del presente estudio se consideran sólidas y fiables.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. – Se determina relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería (Rho Spearman=-0,951; p=0,000). En consecuencia, un nivel de estrés laboral bajo implica un desempeño laboral alto del personal de enfermería.

Segunda. – Se ha encontrado una correlación entre el estrés en su aspecto físico y la productividad laboral del personal de enfermería (Rho Spearman=-0,633; p=0,000). Por lo tanto, un bajo nivel de estrés en el trabajo a nivel físico implica una alta productividad del personal de enfermería.

Tercera. – Se ha detectado una relación entre el estrés en su aspecto psicológico y el rendimiento laboral de los enfermeros (Rho Spearman=-0.748; p=0.000). Por esa razón, un bajo nivel de estrés laboral en su dimensión psicológica implica que el personal de enfermería tiene un desempeño laboral elevado.

Cuarta. – Se identifica relación entre el estrés en su dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería (Rho Spearman=-0,763; p=0,000). Por consiguiente, un nivel de estrés laboral bajo en su dimensión social conlleva a un desempeño laboral alto del personal de enfermería.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda crear y ejecutar programas de formación que enseñen técnicas de gestión del estrés como la meditación, la respiración profunda y la gestión del tiempo. Estas herramientas pueden ayudar al personal de enfermería a reducir los niveles de estrés y mejorar su rendimiento laboral. Es necesario crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar emocional y físico. Esto incluye la promoción de una cultura organizativa que valore el apoyo mutuo, la comunicación abierta y el reconocimiento del buen trabajo.
- Se recomienda establecer iniciativas que promuevan hábitos saludables entre el personal de enfermería, como programas de actividad física, alimentación sana y pausas activas durante la jornada laboral. Mejorar la salud física puede conllevar menos estrés y un mejor rendimiento. Los controles médicos periódicos pueden ayudar a identificar los problemas de salud física antes de que se conviertan en una fuente importante de estrés. Esto permitirá una intervención más oportuna y un entorno de trabajo más saludable.
- Se recomienda establecer servicios de apoyo psicológico dentro del hospital, para que las enfermeras puedan recibir terapia o asistencia psicológica. Esto les permitirá gestionar mejor los factores estresantes a los que se enfrentan en el trabajo. Impartir formación en inteligencia emocional y resiliencia puede ayudar a los empleados a afrontar situaciones estresantes y mejorar su bienestar psicológico, lo que redundará en un mejor rendimiento laboral.
- Es importante fomentar actividades que fortalezcan las relaciones del equipo de enfermería. Las actividades sociales, como las reuniones formales o los eventos de creación de equipos, pueden ayudar a mejorar la dinámica interpersonal y reducir el estrés social.

Establecer canales de comunicación eficaces. Crear espacios en los que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias sobre su entorno de trabajo puede ayudar a reducir el estrés social. La comunicación eficaz es fundamental para resolver conflictos y crear un entorno de colaboración.

REFERENCIAS

1. Calderón G., Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021 [citado el 15 de abril de 2024];37(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
2. González W., Vílchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*. 2021; (51):54-74. [fecha de Consulta 15 de Abril de 2024]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64673386003>
3. Carrillo C., Ríos M., Escudero L., Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda. *Rev. Enfer. Glb.* [Internet] 2020; 17(50): 304 – 324 p. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
4. Organización Mundial de la Salud: Estudio sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidad en personal de salud. [sede web]. Ginebra: OMS; 2022 [Actualizado 13 enero del 2022, citado 1 de setiembre del 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
5. Li N., Zhang L., Li X., Lu Q. The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-commitment. *J Adv Nurs* [Internet]. 2021;77(4):1772–82. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.14725>

6. Medina L., Quintanilla J., Juárez I., Shafick J. Exposición ocupacional al covid-19 en trabajadores sanitarios de América Latina, mayo 2020. Cienc médica [Internet]. 2020 [citado el 16 de abril de 2024];23(2):214–20. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1817-74332020000200012
7. Torrecilla N., Victoria M., Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con covid-19, Mendoza, 2021. Rev argent salud pública [Internet]. 2021 [citado el 16 de abril de 2024];13:25–25. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025
8. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea en un hospital covid 19 en Lima. Rev. Cient. Agora. [Internet] 2020; 7(2): 107- 113 p [citado el 16 de abril de 2024]. Disponible en: <http://file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/178-614-2-PB.pdf>
9. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. [Internet]. Edu.pe. [citado el 16 de abril de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1
10. Fernández A. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023. [Internet]. Edu.pe. [citado el 16 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132533>
11. Herniawayati H., Arsenal A., Heppy A., Muhamad I., Chairul H. Multiple role conflict and job stress effects on nurse performance. Ijemr [Internet]. 2023 [citado el 14 de marzo de 2024];

2(1):256-75.

Disponible

en:

<https://ijemr.politeknikpratama.ac.id/index.php/ijemr/article/view/84>

12. Cortez L., Pantoja M., Cortes D., Tello M., Nuncio J. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. IPC USMA [Internet]. 28 de abril de 2022 [citado 14 de marzo de 2024]; 10(2):04-22. Disponible en: <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
13. Rennie J., Reni D., Fouad R., Nezar S. Impact of work stress during COVID-19 epidemic on job satisfaction and job performance among nurses in critical care units, United Arab Emirates 2020. International Journal of Clinical and Experimental Medicine Research 5.2 (2021) [citado el 13 de marzo de 2024]; 225-231. Disponible en: doi: 10.26855/ijcemr.2021.04.018
14. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huertas de Niemes, Guayaquil. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
15. Vásquez S., González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes. Más Vita Rev Cienc Salud [Internet]. 2020 [citado el 6 de noviembre de 2024];2(2):51–9. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/e1e271e392ebee715cfa320e1e96cbf6f14f023>
16. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao, 2020. Universidad Privada del Norte; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30476>
17. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el cercado de Lima, 2021. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [citado el 13 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>

18. Durand M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [citado el 13 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80032>
19. Ayala M. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6693>
20. Machacuay J., Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. [Tesis de licenciatura]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. [citado el 14 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5562>
21. Babapour A., Gahassab N., Fathnezhad A. El estrés laboral de las enfermeras y su impacto en la calidad de vida y las conductas de cuidado: un estudio transversal. *BMC Enfermeras* (2022) [citado el 13 de marzo de 2024]; 21, 75. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
22. Aruldoss A., Kellyann B., Satyanarayana P. "The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India." *Journal of Advances in Management Research* 18.1 (2021) [citado el 13 de marzo de 2024]; 36-62. doi:10.1108/JAMR-05-2020-0082
23. Nappo N. Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: A correlation analysis. *BMC Public Health* 20 (2020) [citado el 13 de marzo de 2024]; 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09253-9>
24. Wang P., Chu P., Wang J., Pan R., Sun Y., Yang M. et al. "Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of

- job burnout and job satisfaction." *Frontiers in psychology* 11 (2020) [citado el 13 de marzo de 2024]; 576768. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
25. Li X., Jiang T., Sun J., Shi L., Liu J. The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC Nurs* (2021) [citado el 13 de marzo de 2024]; 20, 181. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00703-2>
 26. Ricciardelli R., Carleton R. A qualitative application of the Job Demand-Control-Support (JDCS) to contextualize the occupational stress correctional workers experience. *Journal of Crime and Justice* 45.2 (2022) [citado el 14 de marzo de 2024]; 135-151. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0735648X.2021.1893790>
 27. Bakker A., Xanthopoulou D., Demerouti E. How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology* (2023); 72 (1): 389-410. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/apps.12382>
 28. Biganeh J., Ashtarinezhad J., Behzadipour D., Khanjani N., Tavakoli A., Hosseinabadi M. Investigating the relationship between job stress, workload and oxidative stress in nurses. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 28.2 (2022) [citado el 13 de marzo de 2024]; 1176-1182. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1877456>
 29. Furuichi W., Shimura A., Miyama H., Seki T., Ono K., Masuya J. et al. Effects of Job Stressors, Stress Response, and Sleep Disturbance on Presenteeism in Office Workers, *Neuropsychiatric Disease and Treatment* (2020) [citado el 13 de marzo de 2024]; 16: 1827-1833. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32801717/>
 30. Borja K., Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022. [Tesis de licenciatura]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022. [citado el 14

- de marzo de 2024]. Disponible en:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088psicologica>
31. Ccorpuna N., Quispe F. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco – 2022. [Tesis de licenciatura]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2022 [citado el 14 de marzo de 2024]. Disponible en:
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/8474/253T20240110_TC.pdf?sequence=1
 32. Morales R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas COVID del Hospital José Cayetano Heredia – Piura. [Tesis de licenciatura], Piura: Universidad Nacional de Piura; 2021 [citado el 14 de marzo de 2024]. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_bc89a6f9d7695335079eaf861af490d9
 33. Davidescu A., Apostu S., Paul A., Casuneanu I. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*; 2020 [citado el 14 de marzo de 2024]; 12(15):6086. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su12156086>.
 34. Kumar P., Kumar N., Aggarwal P., Yeap J. Trabajar encerrado: la relación entre los factores estresantes laborales inducidos por COVID-19, el desempeño laboral, la angustia y la satisfacción con la vida. *Curr Psychol* 2021 [citado el 14 de marzo de 2024]; 40, 6308–6323. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01567-0>
 35. Castillo H., García J., Guerrero Y., Guzmán L., Vaquero S. Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería. [Proyecto de Grado]. Bogotá:

- Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. 2021 [citado el 14 de marzo de 2024].
 Disponible en: <http://hdl.handle.net/10823/6535>
36. Darvishmotevali M., Ali F. Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management* 2020 [citado el 14 de marzo de 2024]; 87, 102462. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/Job-insecurity,-subjective-well-being-and-job-The-Darvishmotevali-Ali/1fad09b7511388ab9343af51d35dbf4c505b7af8>
 37. Sumba R., Moreno P., Villafuerte N. Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2022 [citado el 14 de marzo de 2024]; 8(1): 234-261. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/380072989_Clima_Organizacional_como_Factor_del_Desempeno_Laboral_en_las_Mipymes_en_Ecuador
 38. De Cooman R., Vleugels W. Person–environment fit: theoretical perspectives, conceptualizations, and outcomes. (2022). Disponible en: <https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-377>
 39. Pourteimour S., Yaghmaei S., Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management* (2021) [citado el 14 de marzo de 2024]; 29 (6): 1723-1732. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33690932/>
 40. Sosa M. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020. [Tesis de

- licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [citado el 15 de marzo de 2024].
Disponibile en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56470>
41. Arango F., Córdova C., Sulca M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2020. [citado el 15 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5451>
 42. Prada E., Mareque M., Pino M. Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 2022 [citado el 15 de marzo de 2024]; 35(5). Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00207-1>.
 43. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [citado el 15 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85658>
 44. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018 [citado el 20 de julio de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
 45. Ñaupas H., Valdivi M., Palacios J., Romero H. Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U; 2019. Disponible en: <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>
 46. Esteban N. Tipos de Investigación. 2018 [citado el 20 de julio de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

47. Manterola C., Quiroz G., Salazar P., García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 2019. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
48. Arispe C., Yangali J., Guerrero M., Lozada O., Acuña L., Arellano C. La investigación científica. *Guayaquil/uide/2020*; 2020. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
49. Carrillo C., Ríos M., Escudero L., Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm Glob* [Internet]. 2018 [citado el 14 de octubre de 2024];17(2):304–24. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412018000200304&script=sci_arttext
50. Huallpa M., Ortiz L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa - 2019. [Tesis para optar el título de segunda especialización en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/117765e6-df90-4826-9649-baa50e38a028>
51. Pedraza E., Amaya G., Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Rev Cienc Soc - Univ Zulia, Fac Cienc Econ Soc* [Internet]. 2010 [citado el 14 de octubre de 2024];16(3):493–505. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext
52. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud, El Bosque, La Victoria, Chiclayo. [Tesis para optar el grado de Licenciado en

- Enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6475>
53. Casas J., Labrador R., Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria [Internet]. 2003 [citado el 20 de marzo de 2024];31(8):527–38. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
54. López M., Guerrero K. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Cayetano Heredia, Piura. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Peru: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1739/3/Miguel%20Angel%20Lopez%20Velasco.docx.pdf>
55. Universidad Norbert Wiener. Reglamento del comité Institucional de ética para la investigación. [citado el 20 de julio de 2023]. Disponible en: <https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/documentacion/2022/UPNW-EES-REG-004%20Comite%20Institucional%20de%20Etica%20en%20Investigacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: “ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE URGENCIAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO, 2024”.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General	Variable 1: Estrés laboral Dimensiones: • Física • Psicológica • Social	Método, enfoque, tipo, diseño, corte y nivel de la investigación Hipotético-deductivo, cuantitativo, aplicada, no experimental, transversal y correlacional.
¿Cuál es la relación entre el estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024?	Determinar la relación entre el estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería.	H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024.	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: • Calidad de trabajo • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Compromiso institucional	
Problemas específicos	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifica		Población y muestra
¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en el personal de enfermería?	Identificar la relación entre el estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en el personal de enfermería.	H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en el personal de enfermería.		Población de 70 personal de enfermería del servicio de enfermería del servicio de emergencia del

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en el personal de enfermería?	Identificar la relación entre el estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en el personal de enfermería.	H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en el personal de enfermería.		Hospital IV Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo – 2024. El estudio es de tipo censal o poblacional, por lo que no aplica calcular un tamaño de muestra.
¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en el personal de enfermería?	Identificar la relación entre el estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en el personal de enfermería.	H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en el personal de enfermería.		Se emplearán dos cuestionarios: Questionaries Nursing Stress Scale. Cuestionario de desempeño laboral.

Anexo 2: Instrumentos

QUESTIONNAIRES NURSING STRESS SCALE

Presentación

Estimado participante, estoy realizando una investigación para determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024. Por ello, deseo su colaboración en forma de respuesta sincera a las preguntas que figuran a continuación, indicando que los datos son anónimos y con fines de investigación. Gracias por participar en nuestra investigación.

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de preguntas a las que deberá responder seleccionando una única opción:

Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4

Datos generales

Edad: ____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado civil: Casado () Conviviente () Soltero () Otro ()

Tiempo de servicio: _____

Nº	AMBIENTE FÍSICO	1	2	3	4
1	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
2	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

AMBIENTE PSICOLÓGICO					
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
8	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
9	La muerte de un paciente				
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.				
11	Ver a un paciente sufrir.				
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).				
20	Personal y turno imprevisible.				
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.				
AMBIENTE SOCIAL					
25	Recibir críticas de un médico.				
26	Problemas con uno o varios médicos.				
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
29	El médico no está presente en una urgencia médica.				
30	Problemas con un supervisor.				
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
33	Recibir críticas de un supervisor.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

A continuación, se le presentarán una serie de preguntas ante las que deberá reaccionar seleccionando una única opción.

Escala	Valor
N	Nunca
CS	Casi nunca
AV	A veces
CS	Casi siempre
S	Siempre

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
Calidad de trabajo						
1.	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3.	Realiza un trabajo ordenado.					
4.	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5.	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.					
6.	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7.	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8.	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.					
9.	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10.	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11.	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
13.	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.					
14.	Transmite información de manera oportuna					
15.	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.					
16.	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en equipo						
18.	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.					
19.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20.	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.					
21.	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.					
22.	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.					
23.	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24.	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.					
25.	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26.	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Compromiso institucional						
27.	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28.	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29.	Demuestra respeto hacia sus superiores.					
30.	Demuestra respeto hacia sus compañeros.					
31.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 3: Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Guzmán Mas, Rocío

Título: “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024”.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo, 2024”. Esta es una investigación desarrollada por la investigadora Guzmán Mas Rocío de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo - 2024. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer si existe relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Trujillo.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y firmarlo.
- Participar voluntariamente en el estudio.
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta.

La encuesta puede demorar entre 15 a 20 minutos. Los resultados de la/los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no supone riesgo, es completamente voluntario y puede retirarse cuando lo decida.

Beneficios

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual) que le puede ser de mucha utilidad el manejo del estrés y desempeño laboral del personal de enfermería.

Costo e incentivos

La participación no tiene ningún costo.

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.

Derecho del paciente

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. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Guzmán Mas Rocío al número 990809912 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 924569790. E-mail comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué 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.

Participante
Nombre:
DNI:

Investigador
Nombre:
DNI:

Anexo 4: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoSeguro Social de Salud
EsSalud

Firmado digitalmente por
LOZANO YBAÑEZ Rosa Angela FAU
20131257750 hard
Motivo: Soy el autor del documento.
Fecha: 07.07.2025 11:26:41-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

OFICIO N° 000726-OCID-LALIBERTAD-ESSALUD-2025

Trujillo, 07 de Julio del 2025

**Señor/Señora
GUZMAN MAS ROCIO**

CALLE 6 MZ. E LT. 61 P.J . SA N HILARION
LIMA-LIMA-LIMA

Presente .-

Asunto: SE REMITE CONSTANCIAD DE PROYECTO APROBADO

Expediente: 0404220250007155.

Referencia: HOJA DE ENVÍO N° 000026-INV-RALL-ESSALUD-2025 (7JUL2025)

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para comunicar que vuestro proyecto ha sido aprobado por el comité a desarrollar en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray -G-RALL, se adjunta constancia.

Hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Firmado digitalmente por
ROSA ANGELA LOZANO IBAÑEZ
OFICINA DE CAPACITACION INVESTIGACION Y DOCENCIA - RALL
ESSALUD

cc.:

RALI/lmsm

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgdredes.essalud.gob.pe/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: FEXIPHC.

www.gob.pe/essalud | Jr. Domingo Cueto N.° 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265 – 6000 / 265 - 7000





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoSeguro Social de Salud
EsSalud

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA**

PI N° 150 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2025

CONSTANCIA N° 150

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, autoriza el Proyecto de Investigación Titulado:

**"NIVEL DE ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN
HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO, 2024 "**


ROCIO GUZMÁN MAS

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado vía virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL, para ser remitido a la Biblioteca de la RALL y posterior publicación en el Repositorio Institucional de EsSalud, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD. La vigencia de la presente constancia es un año,

Trujillo 7 de julio del 2025

404220250007155


DR. ANDRÉS SANCHEZ REYNA
 PRESIDENTE
 COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
 DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN
 Y DOCENCIA - GRALL



 Firmado digitalmente por:
 LOZANO YBAÑEZ Rosa Angela
 FAU 20131257750 hard
 Motivo: En señal de
 conformidad
 Fecha: 07/07/2025 11:22:32-0500

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgdredes.essalud.gob.pe/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: FEXIPHC.

www.gob.pe/essalud

Jr. Domingo Cueto N.° 120
 Jesús María
 Lima 11 – Perú
 Tel.: 265 – 6000 / 265 - 7000



La jefa del departamento de enfermería del servicio de emergencias del Hospital IV Víctor Lazarte Echegaray Lic. Emeysi Solano Llanos.

Expide lo siguiente:

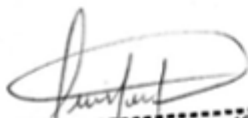
AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud, presentada por la solicitante Rocío Guzmán Mas, bachiller de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, donde solicita aplicar su proyecto de tesis, se dispone lo siguiente

AUTORIZAR, al bachiller en enfermería

Guzmán Mas Rocío

Aplicar el proyecto de tesis titulado “Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital IV Víctor Lazarte Echegaray”. Trujillo- 2024”



La Lic. Emeysi Solano Llanos
Enfermería y Emergencias
La Salud CE. 43850 RNE: 020483

Anexo 5: Carta de aprobación de Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 28 de Diciembre de 2024

Investigador(a)
ROCIO GUZMÁN MAS
Exp. N°: 1316-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Trujillo, 2024” Versión 01** con fecha **16/12/2024**.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **16/12/2024**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Rocio Guzmán Mas.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	11%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-12-08	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-26	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2025-08-12	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-21	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-02	<1%
9	Internet	hdl.handle.net	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-02-27	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-08-12	<1%