

Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana

*Stress and job performance
in the nursing staff of a Peruvian clinic*

*Estresse e desempenho profissional
na equipe de enfermagem de uma clínica peruana*

Idalia Gamarra Causto¹

Rodolfo Amado Arevalo Marcos¹

<https://orcid.org/0000-0003-0268-4330>

<https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. **Material y métodos:** El estudio se desarrolló a través del método hipotético deductivo, de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, en una muestra de 80 participantes. La técnica utilizada fue la encuesta; los instrumentos de recolección de datos fueron dos, el cuestionario denominado Nursing Stress Scale (NSS) y la escala de desempeño laboral propuesta por el Minsa. **Resultados:** El 52,5 % de los participantes presentan regular nivel de estrés; el 31,3 %, estrés bajo, y el 16,3 %, estrés alto. Asimismo, el 51,2 % evidencian regular desempeño laboral; el 46,3 %, alto desempeño, y el 2,5 %, deficiente desempeño laboral. Por otra parte, se encuentra relación en las dimensiones física, psicológica y social del estrés con el desempeño laboral. **Conclusiones:** Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, donde el valor de p es igual a $0,000 < 0,05$; y el resultado de la correlación de Spearman fue positiva moderada ($Rho = 4,71$).

Palabras clave: estrés laboral, desempeño del rol, personal de enfermería (DeCS)

Abstract

Objective: To determine the relationship between stress and work performance in the nursing staff of the Clinica San Judas Tadeo, Lima - 2023. **Material and methods:** The study was carried out through the hypothetical deductive method, applied type, quantitative approach, correlational level, non-experimental design, and cross-sectional; in a sample of 80 participants. The technique used was the survey; the data collection instruments were two, the questionnaire called Nursing Stress Scale (NSS) and the job performance scale, proposed by Minsa. **Results:** 52.5 % of the participants present a regular level of stress; 31.3 %, low stress, and 16.3 %, high stress. Likewise, 51.2 % show regular job performance; 46.3 %, high performance, and 2.5 %, poor job performance. On the other hand, a relationship is found in the physical, psychological, and social dimensions of stress with job performance. **Conclusions:** There is a relationship between stress and job performance in nursing professionals, where the p-value is equal to $0.000 < 0.05$; and the result of the Spearman correlation is moderately positive ($Rho = 4.71$).

Keywords: job stress, role performance. nursing staff (MeSH)

¹Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú

Resumo

Objetivo: Determinar a relação entre estresse e desempenho profissional na equipe de enfermagem da Clínica San Judas Tadeo, Lima-2023. **Material e métodos:** O estudo foi desenvolvido através do método hipotético dedutivo, tipo aplicado, abordagem quantitativa, nível correlacional, não experimental e delineamento transversal, em uma amostra de 80 participantes. A técnica utilizada foi a pesquisa. Foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados, o questionário denominado Nursing Stress Scale (NSS) e a escala de desempenho no trabalho proposta pelo Minsa. **Resultados:** 52,5% dos participantes apresentam nível regular de estresse; 31,3%, baixo estresse e 16,3%, alto estresse. Da mesma forma, 51,2% apresentam desempenho profissional regular; 46,3%, alto desempenho e 2,5%, mau desempenho no trabalho. Por outro lado, encontra-se uma relação nas dimensões física, psicológica e social do estresse com o desempenho no trabalho. **Conclusões:** Existe relação entre estresse e desempenho profissional em profissionais de enfermagem, onde o valor de p é igual a $0,000 < 0,05$; e o resultado da correlação de Spearman foi moderadamente positivo ($Rho = 4,71$).

Keywords: estresse no trabalho, desempenho de papéis, equipe de enfermagem (DeCS)

Introducción

Diversos estudios han desarrollado conceptos teóricos en donde se dan a conocer que los profesionales de enfermería son los que presentan mayores problemas de estrés, asociándose a enfermedades de salud mental y física. La sobrecarga laboral en este último año ha sido uno de los factores por el que el personal de enfermería ha estado expuesto de forma directa al estrés laboral, provocando así cambios en sus horarios de trabajo y en su vida, ocasionando situaciones que afecten la salud física y mental de los profesionales enfermeros.¹

En el caso de enfermería, el personal se ve sometido a múltiples factores que causan estrés en determinado momento, en ocasiones de carácter organizacional, es decir, es institucional, y otras veces es producida por las mismas funciones que desarrolla el profesional de enfermería; es por ello que, el manifestar de forma muy recurrente estos factores de estrés laboral puede desencadenar este problema que dificulta la salud mental.²

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que los empleados de las instituciones de salud se encuentran en una constante adaptación dinámica, es decir, en la lucha de las exigencias en su ámbito laboral, el cual se relaciona de manera directa con el estrés, el cual puede afectar el desempeño laboral del empleado. Esto se va acrecentando cuanto mayor presión haya con el propósito de alcanzar los objetivos planteados. Asimismo, el colaborador suele desarrollar trastornos a nivel físico y psicológico.³

En el año 2020, en un estudio realizado al personal de enfermería en China, se encontró que los participantes experimentaron situaciones traumáticas de salud mental a causa de estrés, estados de exceso de ira, miedo, frustración, culpa, desesperanza, preocupación, ansiedad; poniendo en riesgo la salud física y mental de los profesionales. Se evidenció además que la población que conforman el personal de salud sufrió más ansiedad en un 23 %, tomando presencia en el grupo de hombres.⁴

El impacto psicológico fue tan preocupante en el año 2020, que el 53,3 % de los trabajadores de la salud en China experimentaron estas situaciones de estrés a un nivel moderado a severo, el 16,5 % presentó depresión; el 28,8 %, ansiedad, y el 8,1 %, estrés. Todos alcanzaron un nivel moderado a severo, en donde la población femenina es la más afectada.⁵

En países en desarrollo, como México, se han registrado un promedio de 75 mil infartos al año, equivalente al 25 % de la población a causa del estrés laboral. En países como China y Estados Unidos se han reportado problemas de salud a causa del estrés en el 73 % y 59 %, respectivamente. En consecuencia, el desarrollo del estrés laboral es perjudicial a nivel socioeconómico.⁶

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), al evidenciar que en la actualidad en América Latina y el Caribe se registra un 13,8 % de profesionales de enfermería que presentan un panorama complicado en cuanto al estrés laboral, considera que esto complica el desempeño y las acciones que realizan en el ámbito profesional. Cabe recalcar un aspecto que es la sobrecarga al profesional con el aumento de pacientes, situación que es preocupante, pero que no es difícil de controlar, ya que por ahora se están adoptando estrategias para afrontar dicho problema.⁷

En el Perú, es muy lamentable que las instituciones de salud cuenten con reducido personal de enfermería para atender a toda la población que actualmente necesita los servicios de salud. Esto ocasiona que los indicadores para el logro de objetivos no se alcancen, incumpliendo las responsabilidades y funciones asumidas por cada profesional de enfermería, lo que genera estrés, agotamiento y frustración; y los síntomas no aparecen hasta que se producen el ausentismo al centro de labores, lo cual agrava más la situación de atención a la población.⁸

En estos últimos años la globalización y la tecnología traen consigo grandes cambios en el contexto de la vida y del trabajo de los empleados de las instituciones de salud, en donde se establecen grandes retos, con la exigencia de brindar día a día una mejor atención al usuario. Por ello, el estrés es uno de los riesgos de mayor envergadura y uno de los desafíos para la seguridad y la salud que deben enfrentar las organizaciones de salud.⁹

Según un estudio realizado por Bellodas y Tiburcio,¹⁰ donde se presentan los resultados de una encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Almenara, se evidencia un nivel de estrés laboral en un 60 % de la población en estudio. Por otra parte, en un estudio realizado por Mercedes y Puelles,¹¹ se evidencia estrés en una población de enfermería, donde el 52,6 % presentaron estrés moderado y el 48,5 %, inadecuado desempeño laboral. Asimismo, Rojas y Saldaña,¹² encontraron que en su estudio el 100 % de su población presentó estrés a nivel medio y un alto desempeño laboral.¹²

Por otro lado, no se refieren cifras relacionadas con las variables en el ámbito de estudio, pero sí se reporta por parte de algunos trabajadores que el estrés laboral afecta en menor o mayor grado. Los efectos negativos de este síndrome se manifiestan en la poca satisfacción laboral del profesional de enfermería, desarrollando actitudes negativas entre los colaboradores. En cambio, si se presentase un ambiente con clima laboral saludable, el rendimiento de los colaboradores sería mucho mejor.

Cabezas¹³ desarrolló un estudio en el año 2022, en Venezuela, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal, en una muestra de 52 participantes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. La recolección de datos se realizó mediante el cuestionario de tipo escala Likert Nursing Stress Scale (NSS) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el personal a menudo presentaba estrés relacionado con el desgaste emocional, pero que ello no impedía el correcto desarrollo de sus funciones. Se concluye que no existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel, donde el valor p fue igual a 0,067.

Jordán,¹⁴ en el año 2021, realizó un estudio en Ecuador, cuyo propósito fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el Área de hospitalización COVID de un hospital de la ciudad de Guayaquil. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal, en una muestra de 102 participantes. La técnica utilizada para recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de tipo escala Likert Nursing Stress Scale (NSS) y el cuestionario de desempeño laboral. En los resultados del estudio, respecto al estrés, se encontró que el 68,6 % de profesionales evidenciaron estrés en un nivel intermedio; el 16,7 %, estrés en nivel bajo, y el 14,7 %, estrés en un nivel alto. Por otra parte, en cuanto al desempeño laboral, el 72,5 % de participantes alcanzó un nivel medio; el 21,6 %, un nivel de desempeño alto, y el 5,6 %, un nivel bajo. Finalmente, se concluye que existe una relación estadísticamente inversa con un valor de -0,532; es decir, a menor grado de estrés, mayor será el desempeño laboral; por lo que se evidencia una relación significativa entre las variables, con un valor de $p = 0,001$.

Dueñas,¹⁵ en el año 2020, desarrolló un estudio en Ecuador 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. Para esto, se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, en una muestra de 76 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de tipo escala Likert Nursing Stress Scale (NSS) y el cuestionario de desempeño laboral. En cuanto a los resultados, se evidenció un nivel alto de estrés en los participantes, y en cuanto al desempeño laboral, se evidenció un bajo desempeño laboral. Finalmente, se concluye que el valor de la correlación de Pearson es de $-0,841$, por lo que se determina que el valor de relación es estadísticamente inverso, es decir, a mayor nivel de estrés, menor será el grado de desempeño laboral, por lo que existe una relación significativa, con un valor de $p = 0,001$.

Velásquez y Villavicencio,¹⁶ en el año 2019, desarrollaron una investigación en México, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés del personal de enfermería con el desempeño laboral en el Hospital Luis G. Dávila. Se aplicó un análisis de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, en una muestra de 167 participantes. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de tipo escala Likert Nursing Stress Scale (NSS) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados encontrados demostraron que el 57,5 % de participantes presentaron un nivel de estrés bajo y el 14,4 % un nivel de estrés alto, por lo que se evidenció una disminución leve del desempeño laboral en aquellos que presentaron estrés. Se concluye que existe relación entre el nivel de estrés del personal de enfermería con el desempeño laboral, con resultado de $p = 0,000$.

Villegas¹⁷ desarrolló un estudio en Sonora, en el año 2019, con el objetivo de identificar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital privado de Hermosillo. Se aplicó un análisis de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, en una muestra de 73 participantes. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de tipo escala Likert Nursing Stress Scale (NSS) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el 47,5 % de los participantes presentaron estrés en un nivel medio y, en lo que respecta al desempeño laboral, el 95,5 % evidenciaron un nivel alto en el desarrollo de sus funciones. La conclusión del estudio evidencia que existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería, el resultado de p es igual a $0,006$, menor que $0,05$.

Condezo,¹⁸ en el año 2021, desarrolló un estudio, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeros de hospital público del Cercado de Lima. El estudio usó como método un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal, en una muestra de 70 participantes. Los resultados determinan que entre la dimensión física del estrés laboral y el desempeño laboral existe una relación significativa, con un valor de significancia de $p = 0,002$. Entre la dimensión psicológica del estrés laboral y el desempeño laboral existe una relación significativa, con un valor de significancia de $p = 0,001$. Entre la dimensión social del estrés laboral y el desempeño laboral existe una relación significativa, con un valor de significancia de $p = 0,001$. Se concluye que, según la correlación de Spearman de $0,442$, existe una correlación positiva moderada, con una significancia estadística de $p = 0,001$ menor que $0,05$.

López y Guerrero,¹⁹ en el 2021, desarrollaron un estudio en Piura, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional José Cayetano Heredia. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal; 40 profesionales conformaron la muestra. Los resultados encontrados evidencian que al relacionar las dimensiones del estrés laboral con el desempeño laboral se resuelve que la dimensión física no se relaciona con el desempeño laboral porque el resultado de p es igual a $0,093$ y el valor de correlación de Rho de Spearman es de $-0,269$; existe relación entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral porque el resultado de p es igual a $0,004$ y el valor de correlación de Rho de Spearman es de $-0,442$; existe relación entre

la dimensión social y el desempeño laboral, ya que el resultado de p es igual a 0,004 y el valor de correlación de Rho de Spearman es de -0,445. Se concluye que existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de profesionales de enfermería, donde el resultado de p es igual a 0,000 y la correlación de Spearman negativa igual a -0,481.

Pereyra y Benavente,²⁰ en el año 2021, realizaron un estudio en Ica, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Área de hospitalización del Hospital Santa María del Socorro. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque de análisis cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal, en una muestra de 47 profesionales de enfermería. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) y el cuestionario de desempeño laboral. En lo que respecta a los resultados, se encontró que el 55,3 % de participantes presentaron estrés en un nivel medio; el 29,8 %, en un bajo nivel, y el 14,9 %, en un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 44,7 % evidenció un nivel regular; el 38,3 %, un nivel bueno, y el 17 %, un nivel deficiente. Se llegó a la conclusión de que existe relación entre las variables, con una significancia estadística de $p = 0,000$. Cuyo,²¹ en el año 2021, realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de nivel II-E de Chumbivilcas, en Cusco. Se desarrolló un enfoque de estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal, en una muestra de 30 participantes. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, como instrumento se utilizó la escala de estrés para enfermeras NSS y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el 80 % de profesionales presentaron estrés a nivel medio; el 13,3 %, de nivel alto, y el 6,7 %, de nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 63,3 % evidenciaron un desempeño de nivel regular; el 26,7 %, un buen desempeño, y el 10 %, un mal desempeño. Se concluye que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral, con un resultado de $p = 0,000$.

Huamán,²² en el año 2018, desarrolló un estudio en Chincha, con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Área de hospitalización del Hospital Rene Toche Groppo. El estudio contempló una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte transversal, en una muestra de 77 participantes. Los resultados encontrados evidencian que la dimensión carga laboral de estrés se relaciona con el desempeño laboral, donde el resultado de la correlación frente al valor de p es 0,001. La dimensión psicológica se relaciona con el desempeño laboral, donde el resultado de la correlación frente al valor de p es 0,001. La dimensión social se relaciona con el desempeño laboral, donde el resultado de la correlación frente al valor de p es 0,001. Se concluye que existe asociación entre ambas variables, el resultado de p es 0,001 y se determina una correlación buena con un valor de 0,694.

Material y métodos

La investigación utilizó una metodología hipotético-deductiva, formulando una hipótesis sobre un hecho real y deduciendo posibles consecuencias.²³ El estudio fue no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal, abordando problemáticas prácticas.²⁴ La población estudiada incluyó a 150 profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio para garantizar representatividad. Este método aseguró la participación de aquellos que cumplieran con las características de la población en análisis. Los datos se recolectaron mediante encuestas, utilizando el cuestionario «Nursing Stress Scale» (NSS), adaptado por Condezo, en 2018, con 34 ítems que evalúan diversas dimensiones del estrés laboral.¹⁸ Además, se utilizó la ficha de desempeño laboral del Minsa, compuesta por 31 ítems que evalúan calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, también, valorados mediante una escala Likert.²⁵

Los instrumentos fueron validados por expertos, con resultados positivos. La confiabilidad, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, fue de 0,73 para el cuestionario de estrés laboral y 0,67 para la ficha de desempeño laboral.^{18,25} Los datos se almacenaron en Excel, luego se organizaron y codificaron antes de transferirse al programa estadístico SPSS 26. Se realizaron análisis descriptivos y se empleó la prueba de Rho de Spearman para explorar correlaciones entre variables y verificar hipótesis.²³ Este proceso aseguró una interpretación detallada y fundamentada de los datos de la investigación.

Resultados

Tabla 1

Estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Estrés	F	%
Bajo	25	31,3
Regular	42	52,5
Alto	13	16,3
Total	80	100

Tabla 2

Frecuencias de las dimensiones de la variable estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Física	21	26,3	56	70	3	3,8	80	100
Psicológica	28	35	50	62,5	2	2,5	80	100
Social	39	48,8	36	45	5	6,3	80	100

Tabla 3

Frecuencias de las dimensiones de la variable estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Desempeño laboral	F	%
Deficiente	2	2,5
Regular	41	51,2
Alto	37	46,3
Total	80	100

Tabla 4

Frecuencias de las dimensiones de la variable estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Desempeño laboral	Estrés						Total	
	Bajo		Regular		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Deficiente	2	2,5	0	0	0	0	2	2,5
Regular	17	21,3	24	30	0	0	41	51,2
Alto	6	7,5	18	22,5	13	16,3	37	46,3
Total	25	31,3	42	52,2	13	16,3	80	100

Tabla 5
Estrés en la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Desempeño laboral	Dimensión física						Total	
	Bajo		Regular		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Deficiente	2	2,5	0	0	0	0	2	2,5
Regular	15	18,8	25	31,3	1	1,3	41	51,2
Alto	4	5	31	38,8	2	2,5	37	46,3
Total	21	26,3	56	70	3	3,8	80	100

Tabla 6
Estrés en la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Desempeño laboral	Dimensión psicológica						Total	
	Bajo		Regular		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Deficiente	2	2,5	0	0	0	0	2	2,5
Regular	22	27,5	19	23,8	0	0	41	51,2
Alto	4	5	31	38,8	2	2,5	37	46,3
Total	28	35	50	62,5	2	2,5	80	100

Tabla 7
Estrés en la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Desempeño laboral	Dimensión social						Total	
	Bajo		Regular		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Deficiente	2	2,5	0	0	0	0	2	2,5
Regular	27	33,8	12	15	2	2,5	41	51,2
Alto	10	12,5	24	30	3	3,8	37	46,3
Total	39	48,8	36	45	5	6,3	80	100

Tabla 8
Correlación según Spearman entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

		Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,471**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 9
Correlación según Spearman entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

		Dimensión psicológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión física	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,353**
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,353**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 10
Correlación según Spearman entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

		Dimensión psicológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión psicológica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,353**
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,353**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

Tabla 11
Correlación según Spearman entre la dimensión social y el desempeño y la dimensión laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

		Dimensión social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión social	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,396**
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,396**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

En el estudio, se identificó que el 70 % de los profesionales de enfermería experimentaron niveles regulares de estrés en la dimensión física, mientras que el 62,5 % presentó niveles similares en la dimensión psicológica y un 48,8 % evidenció niveles bajos de estrés en la dimensión social. Respecto al desempeño laboral, el 51,2 % mostró un rendimiento laboral regular; el 46,3 %, un alto rendimiento, y solo un 2,5 %, un rendimiento deficiente.

Al analizar la relación entre estrés y desempeño laboral, se observó que el 52,2 % de los participantes experimentaron un nivel regular de estrés y, de este grupo, el 30 % también demostró un rendimiento laboral regular. Además, al explorar dimensiones específicas del estrés, se encontró que el 70 % experimentó niveles regulares de estrés en la dimensión física, de los cuales el 38,8 % tuvo un alto

rendimiento laboral. En la dimensión psicológica, el 62,5% mostró niveles regulares de estrés y, de estos, el 38,8% tuvo un alto rendimiento laboral. Por último, en la dimensión social, el 48,8% presentó niveles bajos de estrés y el 33,8% de este grupo tuvo un rendimiento laboral regular.

Los análisis estadísticos revelaron correlaciones significativas entre el estrés general y el desempeño laboral, así como correlaciones específicas entre las dimensiones de las variables estrés y rendimiento laboral. Estos resultados subrayan la importancia de comprender y abordar el impacto del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Clínica San Judas Tadeo.

Discusión

En relación con la hipótesis general, los resultados evidencian que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el valor de significancia estadística de $p = 0,000$ y la correlación según Spearman fue positiva moderada, con un resultado de $Rho = 0,471$. Los resultados de Jordán¹⁴ son similares al estudio, pues evidencian que existe una relación estadísticamente entre el estrés y el desempeño laboral, evidenciándose la relación entre las variables con un valor de $p = 0,001$. Asimismo, Dueñas¹⁵ evidenció resultados similares, donde existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral y el valor de significancia estadística de p fue igual a $0,001$ y es menor que $0,05$. Por otra parte, Cabezas¹³ difiere con los resultados encontrados, pues, en su estudio logró determinar que no existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde el valor p fue igual a $0,067 > 0,05$. Los resultados evidencian que la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería es muy compleja y significativa, por lo que su comprensión es crucial para garantizar la seguridad y la calidad de la atención en salud. Al abordar el estrés y promover un entorno de trabajo saludable, las instituciones de salud deben contribuir a un mejor desempeño laboral y, en una última instancia, se debe mejorar la atención brindada hacia los pacientes.

Respecto a la hipótesis específica 1, se encontró que existe relación entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, el valor de significancia estadística fue igual a $p = 0,001$, la cual determina la relación entre las variables; asimismo, se pudo encontrar que existe una correlación positiva baja, con $Rho = 0,353$. Los resultados son similares a los encontrados por Condezo,¹⁸ encontrándose que existe relación entre la dimensión física del estrés laboral y el desempeño laboral, donde el valor de significancia de p fue igual a $0,002$. Por su parte, los resultados de Huamán²² coinciden con los resultados encontrados, evidenciándose que la dimensión física se relaciona con el desempeño laboral, donde el valor de significancia estadística de p fue igual a $0,001$. Por otra parte, los resultados de López y Guerrero¹⁹ no coinciden con los resultados encontrados, pues evidenciaron que, al relacionar la dimensión física del estrés laboral con el desempeño laboral, no se encuentra relación entre las variables, donde el resultado de p fue igual a $0,093 > 0,05$. Los hallazgos evidencian, de que existe una relación bidireccional entre la dimensión física del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, pues un alto grado de estrés físico puede llevar a una disminución del desempeño laboral; por otra parte, la fatiga crónica y la falta de energía, pueden influir negativamente en la capacidad del profesional para tomar decisiones claras y mantener una comunicación efectiva con los pacientes y colegas.

Respecto a la hipótesis específica 2, se logró determinar que existe relación entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el valor de significancia estadística fue $p = 0,000$, la cual determina la relación entre las variables; asimismo, se pudo encontrar que existe una correlación positiva moderada, donde $Rho = 0,502$. Son similares los resultados encontrados por Condezo,¹⁸ encontrándose que, entre la dimensión psicológica del estrés laboral y el desempeño laboral, existe una relación significativa, donde el valor de significancia de p fue igual a $0,001$. De igual manera, López y Guerrero¹⁹ lograron determinar que existe relación entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral, donde el resultado de valor p es igual a $0,004$. Asimismo, Huamán²² pudo evidenciar que entre la dimensión psicológica del estrés

y desempeño laboral existe relación, pues el valor de p fue igual a 0,001. Con base en los resultados encontrados, se puede establecer que la dimensión psicológica y el desempeño laboral se dan en situaciones muy complejas y multidimensionales; ya que, si bien es cierto que el estrés puede influir en diversos aspectos del desempeño, su gestión adecuada a través de estrategias organizacionales y personales puede contribuir a mejorar la calidad de la atención y el bienestar de los profesionales de enfermería; por lo que, es fundamental reconocer la importancia de abordar esta relación para garantizar un entorno saludable y una atención óptima en salud.

Según lo planteado en la hipótesis específica 3, se encontró que existe relación entre la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el valor de significancia estadística fue $p = 0,000$, la cual determina la relación entre las variables; asimismo, se pudo encontrar que existe una correlación positiva baja, donde $Rho = 0,396$. Los hallazgos de Condezo¹⁸ son similares al estudio, encontrándose que entre la dimensión social del estrés laboral y el desempeño laboral existe una relación significativa, determinando que el valor de significancia de p fue igual a 0,001. Asimismo, López y Guerrero¹⁹ determinaron que existe relación entre la dimensión social y el desempeño laboral, donde el resultado de p fue igual a 0,004, menor que 0,05. Fueron similares los resultados de Huamán,²² quien logró determinar que existe relación entre la dimensión social y el desempeño laboral, donde el resultado del valor de p fue igual a 0,001. La relación entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería fluctúa dentro de un área de estudio crucial en la búsqueda de la mejora de la atención en salud y el bienestar de los profesionales de enfermería; por lo que, se deben reconocer y abordar los factores de estrés social para implementar medidas en la mejora de la comunicación y el apoyo organizacional para que las instituciones contribuyan a crear un ambiente en el cual el personal de enfermería pueda ofrecer una atención de calidad mientras mantiene su propia salud física y mental.

Conflicto de intereses

Dentro de esta investigación no se presentaron conflictos de intereses de índole económica, personal o institucional en ningún momento del desarrollo del proyecto científico.

Referencias

1. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por Covid-19, Cusco, 2021 [tesis para optar el título de licenciado en Enfermería]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5804>
2. Mejía M, Melgar M. Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho, 2020 [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64800>
3. Roman M. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma, El Agustino. [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad María Auxiliadora, Lima; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/200>
4. Amagua M. Factores que causan el estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral y comportamiento frente al usuario final, en el personal de farmacia del Hospital Pediátrico Baca Ortiz. [Tesis de pregrado]. Ecuador: Instituto Tecnológico Superior Cordillera, Quito; 2018. Disponible en: <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3407>
5. Reyes L, Ibarra D, Tórres M, Razo R. El estrés como un factor de riesgo en la salud: Análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. Revista digital universitaria. [Internet] 2012; 13(7). Disponible en: <https://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/art78.pdf>

6. Quispe R. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14168/449>
7. Servan A. Influenza del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1812>
8. Ruiz I, Vega K. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. [Tesis de licenciatura]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>
9. Ceballos P, Solorza J, Marín N, Moraga J, Gómez N, Segura F, et al. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Rev. Cien. Enfer. [Internet] 2019 [citado el 23 de marzo del 2021]; 25:5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>
10. Bellodas J, Tiburcio B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35533>
11. Mercedes R, Puelles T. Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros del hospital La Caleta. [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107666>
12. Rojas F, Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Área de Emergencia de un hospital de Cañete. [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/930>
13. Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel. [Tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, 2022. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
14. Jordan B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en Área COVID-19 de un Hospital de Guayaquil. [Tesis para optar el grado de maestría]. Ecuador: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82093>
15. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis para optar el grado de maestría]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
16. Velásquez F, Villavicencio D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila. [Tesis de maestría]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica de Ecuador, 2019. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
17. Villegas C. Nivel de estrés y desempeño de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo, Sonora [Tesis de especialidad]. Sonora: Universidad de Sonora, 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12984/4092>
18. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima. [Tesis de maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
19. López M, Guerrero K. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de hospitalización de un Hospital, Chíncha, Ica. [Tesis para optar el grado de licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1739>
20. Pereyra M, Benabente R. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Santa María del Socorro, Chíncha, Ica. [Tesis para optar el grado de licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1373>

21. Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de nivel II-E de Chumbivilcas, Cusco. [Tesis para optar el grado de maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95378>
22. Huaman R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha. [Tesis para optar el grado de licenciado]. Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega, 2018. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3163>
23. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación (6.a edición) Mexico: Mc Graw Hill.; 2014; 180-181.
24. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación (6.a edición). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016; 122-124.
25. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud, El Bosque, La Victoria, Chiclayo. [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6475>

Correspondencia

idalia22062009@hotmail.com

Fecha de recepción: 5/10/2023

Fecha de aceptación: 25/10/2023