



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DE LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL HOSPITAL ELEAZAR
GUZMÁN BARRÓN DE NUEVO
CHIMBOTE, 2024

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRA EN GERENCIA EN SALUD

LESLIE DIANE MELISA SAUCEDO
HONORES

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR

Mg. Ricardo Cordova Cordova

JURADO DE TESIS

DRA. INÉS VERÓNICA BUSTAMANTE CHÁVEZ

PRESIDENTE

MG. JULIO ANDER MAYCA PÉREZ

VOCAL

MG. LOURDES MERCEDES CRUZADO CASTRO

SECRETARIA

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la dicha de venir a este mundo y emprender el viaje del conocimiento, el aprendizaje y el amor hacia los demás.

A mis padres Matilde y José, por haberme siempre impulsado a levantarme y a sonreírle a cada fracaso.

A mi hermano, Erick, por haberme dado esa palabra de aliento cuando los tiempos eran complicados.

A mis abuelitos, Efigenia y Justino, por haber sido parte de esta travesía y siempre regalarme una sonrisa.

A mi familia y amigos, que me permitieron entrar en sus vidas y así mostrarme que la vida sigue de frente y no para atrás.

A mis ángeles en el cielo, por jamás haber soltado mi corazón y haberme protegido de toda adversidad.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme no desvanecer y culminar uno más de mis objetivos. Por haberme dado la fe, el amor y la esperanza, porque donde hay amor hay paz y donde está Dios no falta nada.

A mis padres, por haberme brindado su apoyo, orientación y por iluminar mis pensamientos dándome las pautas para poder culminar un proyecto más en mi vida.

A mis amistades, que con esas sonrisas y palabras de ánimo; me devolvieron las ganas de seguir adelante, porque ellos son parte de mi vida, del ayer, hoy y siempre.

A mi asesor Mg. Ricardo Córdova quien estuvo impulsándome en cada momento de este proceso.

A mis docentes, que con su exigencia lograron que esta jovencita culminara su más grande anhelo.

A la Universidad Peruana Cayetano Heredia, que me mostró a través de sus enseñanzas a compañeros y docentes de calidad para continuar en esta vida, aplaudiendo y sonriendo el éxito propio y de los demás.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis autofinanciada.



22

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DE LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL HOSPITAL ELEAZAR
GUZMÁN BARRÓN DE NUEVO
CHIMBOTE, 2024

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRA EN GERENCIA EN SALUD

LESLIE DIANE MELISA SAUCEDO
HONORES

Informe estándar [MÁS INFORMACIÓN](#)
Informe en inglés no disponible [MÁS INFORMACIÓN](#)

14% Similitud [Filtros](#)

estándar
22 Exclusiones →

Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	2%
14 bloques de texto 414 Palabra que coinciden		
2 Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroam...	2%
20 bloques de texto 323 Palabra que coinciden		
3 Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	2%
24 bloques de texto 320 Palabra que coinciden		
4 Trabajos del estudiante	Universidad Da Vinci de Guatemala	2%
19 bloques de texto 280 Palabra que coinciden		

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

I.	INTRODUCCION.....	1
II.	OBJETIVOS.....	7
III.	HIPÓTESIS.....	8
IV.	MARCO TEÓRICO.....	9
V.	METODOLOGÍA.....	22
VI.	RESULTADOS.....	32
VII.	DISCUSIONES.....	52
VIII.	CONCLUSIONES.....	58
IX.	RECOMENDACIONES.....	59
X.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
XI.	ANEXOS	

RESUMEN

Esta propuesta de estudio plantea como objetivo establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024. La propuesta de investigación tiene un enfoque cuantitativo, correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo comprendida por 50 licenciados (as) en enfermería que cumplieron con los criterios expuestos y quienes respondieron al cuestionario The Nursing Stress Scale (NSS) y desempeño laboral. El análisis se realizó con el programa SPSS versión 26.0 y para contrastar las hipótesis planteadas, se utilizó la prueba Coeficiente de spearman por ser variables cualitativas ordinales. En los resultados, se puede mencionar que el personal con un desempeño laboral deficiente contó solo con estrés laboral alto (2.0%), mientras que el personal con un desempeño laboral regular presentó un estrés medio (74.0%) y un estrés alto (4.0%); por otro lado, el personal con desempeño laboral eficiente contó con un estrés medio y alto (10.0%). Además, al relacionar las variables de estudio se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de spearman de 0.349. En conclusión, existe una relación positiva baja entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

PALABRAS CLAVES: Unidad de cuidados intensivos, estrés laboral, enfermería, gestión del personal de salud, rendimiento funcional, análisis y desempeño laboral.
(DeCS/Mesh)

ABSTRACT

The objective of this study proposal is to establish the relationship between stress and work performance in the nursing staff of the Intensive Care Unit of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital in Nuevo Chimbote, in the year 2024. The research proposal has a quantitative, correlational approach with a non-experimental and cross-sectional design, the sample consisted of 50 nursing graduates who met the exposed criteria and who responded to The Nursing Stress Scale (NSS) and work performance questionnaire. The analysis was carried out with the SPSS version 26.0 program and the Spearman coefficient test was used to contrast the hypotheses, since the variables were ordinal qualitative variables. In the results, it can be mentioned that personnel with poor job performance had only high job stress (2.0%), while personnel with regular job performance had medium stress (74.0%) and high stress (4.0%); on the other hand, personnel with efficient job performance had medium and high stress (10.0%). In addition, when relating the study variables, a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.349 was obtained. In conclusion, there is a positive relationship between stress and work performance in the nursing staff of the Intensive Care Unit of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital in Nuevo Chimbote, in 2024.

KEYWORDS: Intensive care unit, job stress, nursing, health care personnel management, functional performance, job analysis and performance. (DeCS/Mesh)

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es definido como el daño físico, psicológico o social, que ocurre cuando las especificaciones no coinciden con las necesidades, capacidades o expectativas del trabajador, causando un impacto negativo en el desempeño laboral.¹ Así mismo, puede afectar la condición psicológica y fisiológica del trabajador y si el estrés se prolonga surgen problemas físicos, mentales y sociales.²

La organización mundial de la salud (OMS) determina que el estrés laboral (EL) causa serias preocupaciones, tanto para los trabajadores; como para las organizaciones; puesto que, puede provocar enfermedades, ausentismo y un rendimiento laboral inadecuado, lo que genera grandes pérdidas financieras.³

En este contexto la profesión de enfermería, se clasifica como la cuarta profesión que genera mayores estresores en todo el mundo, ya que forma parte de la primera línea de atención médica; así mismo, presenta situaciones estresantes como, afrontamiento del dolor, sufrimiento emocional, cuidado de los pacientes en estado crítico, falta de personal, restricciones financieras corporativas, sobrecarga de trabajo, conflicto con colegas y pacientes, lo que afecta negativamente el confort integral de los colaboradores y su desempeño.⁴

El personal de salud, particularmente el personal de enfermería, que laboran en la unidad de cuidados intensivos (UCI), se enfrentan a una elevada carga laboral, ya que los pacientes experimentan niveles superiores de atención, dependencia e intervenciones continuas para mantenerlos con vida; es por ello, que la institución, debe brindar un personal que pueda desempeñarse adecuadamente en esa unidad tan crítica, para alcanzar la satisfacción de los pacientes.⁵

En la UCI, se experimenta niveles superiores de estrés mental y emocional en relación a otras áreas, lo que puede afectar su desempeño y el estándar de atención

brindada a los pacientes, debido a la necesidad de mostrar una reacción rápida a los eventos de emergencia, y la gran responsabilidad de cuidar a los pacientes durante las 24 horas y aunque los efectos del estrés son bien conocidos, se ha prestado poca atención al desempeño del personal de enfermería dentro de la unidad de cuidados críticos en relación a su desempeño.^{6,7}

Es importante reconocer y tener en cuenta las limitaciones presentes en la investigación. En primer lugar, el diseño transversal utilizado en este estudio no clasifica las relaciones causales durante el tiempo. En segundo lugar, el estudio se realizó en el entorno de la UCI, que no es representativo de la situación de las enfermeras en todo el país. Tercero, los datos se recopilaron durante las horas libres de los encuestados dentro del hospital, lo que podría haber causado algún tipo de inconsistencias debido a la premura de los encuestados para retirarse de su centro de trabajo. Sin embargo, cabe mencionar que la recopilación de datos se realizó mediante el uso de cuestionarios validados y confiables. Del mismo modo, los encuestados proporcionaron una notable tasa de respuesta, lo que redujo el sesgo de deseabilidad social. Además, los hallazgos de la investigación contribuyen a la limitada literatura sobre el estrés, sus factores y el desempeño de las enfermeras que elaboran en el área de cuidados intensivos en el Perú.

1.1. Planteamiento de la investigación:

El estrés laboral viene causando serias preocupaciones tanto para los trabajadores como para las organizaciones, ya que puede provocar enfermedades, ausentismo y un rendimiento laboral desfavorable, estos efectos negativos lo convierten en una inquietud primaria dentro de las organizaciones, pero resulta más preocupante aun para el mismo personal de enfermería, puesto que se enfrenta a muchos estresores como el trabajo en horas extras, la falta de personal y la insatisfacción laboral, puede generar altos niveles de estrés afectando negativamente el bienestar integral de los trabajadores.^{8,9}

Recientemente se ha informado que alrededor del 35,1% del personal de enfermería experimentan un alto nivel de estrés en los hospitales de todo el mundo.¹⁰ Siguiendo esta línea, un estudio realizado en China por Fang L, et al.¹¹ Concluyó que el 50% de los servicios de salud son brindados por enfermeros y que el personal que se encuentra dentro de la UCI presenta mayores afecciones de salud mental como el síndrome de agotamiento, ansiedad, signos depresivos y disminución del bienestar mental lo que se encuentra relacionado negativamente con el trabajo.

Por otro lado, García P, et al.¹² En México, encontró que el personal de enfermería tenía una mayor susceptibilidad de desarrollar estrés, causado por trabajar dentro de un lugar emocionalmente agotador y estar expuesto de manera rutinaria a interacciones con pacientes y familiares, propiciando el desarrollo de diferentes niveles de estrés dentro del ámbito institucional como inherentes de la misma profesión.

En los últimos años, estudios nacionales e internacionales sobre el estrés en el personal médico, se ha manifestado que el estrés vivido en la profesión de

enfermería, se encuentra íntimamente relacionado con rendimiento laboral, lo que incluye la reducción de la productividad, problemas gastrointestinales y trastornos del sueño, por ello, es necesario tomar medidas sobre los niveles de estrés independientemente de la unidad en la que trabajen los enfermeros, ya que desgraciadamente se cree que el estrés laboral podría ser causante de más 120 000 muertes cada año.^{13,14}

El Ministerio de Salud (MINSA) a través de la Dirección de Salud Mental señaló que la salud mental de los trabajadores de salud se traducen en sentimientos de preocupación, molestia, culpa, disfunciones del sueño, falta de apetito y agotamiento, lo que puede llevar a la desesperanza y desmotivación, afecciones que repercuten en la calidad de atención y toma de decisiones, además de producir dilemas morales.^{15,16} Desafortunadamente teniendo esta información, son pocos los estudios que se han realizado en el Perú sobre el tema propuesto, sabiendo que en la UCI la carga de trabajo es muy alta, lo que podría resultar en una fuente negativa para enfermeras; es por ello, que si no se aborda este tema, los padecimientos mentales del personal de enfermería en la UCI, provocaría pérdida de personal, lo que reduciría el desempeño del personal de enfermería, satisfacción del paciente y disminuiría el desempeño laboral, lo que afectaría negativamente los resultados clínicos y organizacionales.^{17,18}

Es por ello, que la investigación evaluará al personal de enfermería que incluye a los licenciados (as) en enfermería que laboran de manera directa con los usuarios dentro de la UCI del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, ubicado en la ciudad de Chimbote de la región Ancash, un establecimiento de salud II-2, que cuenta con 18 camas, que albergan a pacientes con casos muy complejos, como traumatismo vertebro medular, hemorragias subaracnoideas, insuficiencia

respiratoria (aguda o severas), obstrucción intestinal, shock séptico, shock hipovolémico, shock anafiláctico, entre otros. Además, el personal de enfermería labora como mínimo 12 horas diarias y enfrenta situaciones estresantes, como el aumento de horas de trabajo sin pago, el no tener descanso vacacional desde la pandemia, mayor exposición al sufrimiento, estrés y un mayor número de muertes, lo que podría generar una mayor sobrecarga emocional, originando un efecto adverso sobre la salud mental, física y el desempeño de los enfermeros, causando baja confianza en sí mismo, baja productividad, mayor número de errores y por consecuencia una baja calidad de atención hacia los usuarios, generando pérdidas para la institución.

Asimismo, en la ciudad de Chiclayo, no se evidencia referentes sobre el tema propuesto que permita determinar una relación directa entre las variables de estudio, sabiendo que el personal que labora en la UCI se encuentra expuesto a un estrés constante, el cual podría poner en peligro la satisfacción laboral, calidad de la atención, ya que la concentración disminuye y la tasa de cometer errores aumenta. Por esta razón, se plantea el siguiente problema principal ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Eleazar Guzmán Barrón de nuevo Chiclayo, en el año 2024? Y consecuentemente los siguientes problemas específicos,

- ¿Cuál es relación entre los factores físicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chiclayo, en el año 2024?;
- ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados

Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024?;

- ¿Cuál es la relación entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024?,
- ¿Cuál es la relación entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024?

II. OBJETIVOS

Objetivo general:

- Describir la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Objetivos específicos:

- Identificar la relación entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.
- Identificar la relación entre los factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.
- Identificar la relación entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.
- Identificar la relación entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

III. HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe relación positiva entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Hipótesis Especificas

- Existe relación positiva entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.
- Existe relación positiva entre los factores psicológicos del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.
- Existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.
- Existe relación entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes de la investigación

El personal de enfermería se enfrenta a factores estresantes dentro del entorno médico, en este sentido; se detallan los antecedentes internacionales relacionados al tema. Ekayanti A, et al.¹⁹ 2021. En Indonesia, su objetivo se basó en determinar la relación entre el estrés y el rendimiento del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de Makassar. El estudio tenía un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, empleándose como técnica la encuesta a una muestra total de 36 enfermeros. Los resultados mostraron que los enfermeros de la UCI experimentaron en su mayoría un estrés laboral y un rendimiento grave y al relacionar las variables se obtuvo una correlación de Pearson de 0,522 con un p valor= 0,001. Concluyéndose, que existe una relación positiva respecto al estrés laboral y el rendimiento de las enfermeras que laboran en la UCI de los hospitales de Makassar.

Almazan J, et al.¹⁰ 2019. En Arabia Saudita, se propuso como objetivo evaluar el estrés relacionado con el trabajo percibido de las enfermeras en el área de cuidado intensivos. Investigación descriptiva de diseño no experimental, de corte transversal, donde se utilizó la técnica encuesta y como instrumento la escala de estrés percibido (PSS), que fue aplicado a 178 enfermeras. En los resultados tuvieron las puntuaciones medias del estrés fueron 2.39 y con desviación estándar de 1,15; asimismo, revela que la nacionalidad y el número de horas de trabajo por semana son los predictores más significativos asociados al nivel de estrés con una significancia de 0,035. Destacando en sus hallazgos que el estrés se encontraba relacionada con el trabajo percibido por las enfermeras, así mismo las enfermeras informaron un nivel moderadamente estresante.

Dueñas F.¹⁶ 2020. En Ecuador, tuvo como objetivo analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud, su estudio fue de un enfoque cuantitativo, el método deductivo, de nivel descriptivo correlacional, en su resultado se demostró que los niveles de estrés laboral se derivan de factores como la falta de motivación, retribuciones justas, reconocimientos y la sobrecarga de trabajo, incidiendo en la reducción del desempeño y productividad laboral afectando directamente la satisfacción de los usuarios, Se desarrolló una propuesta con el fin de mejorar y prevenir los niveles de estrés, mediante el planteamiento de programa de capacitación, motivación y mindfulness, cuyo costo abordó un valor total de 113900 dólares.

En relación con los antecedentes nacionales, encontramos a León G.²⁰ 2021. En Perú, presentó como finalidad determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá. Estudio de tipo cuantitativo con un diseño correlacional de corte transversal, donde la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron la escala de Maslach y el cuestionario de desempeño laboral, aplicados a una muestra comprendida por 45 enfermeras. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0.925 y un nivel de significancia menor a 0.05. Concluyendo, que existe una correlación negativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Morales D.²¹ 2021 en Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería. El estudio tenía un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, emplearon como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para medir ambas variables, evaluando a una muestra total de 90 enfermeros. En los resultados, al relacionar

las variables se encontró una correlación Rho de Spearman de -0,627 y una significancia de 0,000. Concluyendo, que presenta una correlación moderadamente negativa entre ambas variables.

4.2. Bases teóricas

El estrés, es un conjunto de fenómenos fisiológicos que ocurre cuando el organismo de la persona no presenta los medios idóneos para hacer frente a diversos estresores, en este sentido se han propuesto teorías sobre el estrés, como la teoría aplicable de Cannon, teorías organizacionales de Deci & Ryan, teoría de Ivancevich & Matteson y teoría de Klitzman & Stellman, las cuales no se centran específicamente en el estrés laboral; es por ello, que la investigación se centra en explicar las teorías y modelos más destacados sobre estrés laboral dentro del campo del comportamiento organizacional y problemas psicológicos de la salud ocupacional.^{22,23}

En relación con el tema sugerido, se han propuesto cuatro enfoques (2 teorías y 2 modelos conceptuales) muy importantes para el estudio del estrés laboral; para explicar cómo, cuándo y por qué se produce el estrés laboral.

1.1. Teorías sobre el estrés laboral

Las teorías predominantes sobre el estrés dentro del entorno laboral; se centran principalmente en las influencias psicosociales en las instituciones, particularmente en los elementos del diseño del trabajo.^{24,25}

1.1.1. Teoría de Job Demands-Resources (JD-R)

Propuesta por Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli en el 2007, se encuentra vinculada con los factores estresantes del entorno físico relacionado a la carga de

trabajo, la que se divide en dos categorías (demandas laborales y recursos laborales). Las demandas laborales son un tipo de estresor externo que impacta negativamente en los entornos físicos, sociales u organizacionales de los trabajadores, mientras que los recursos incluyen a los entornos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que deben cumplir ciertos roles como la funcionalidad para lograr las metas laborales, reducir las demandas y los costos o estimular la evolución profesional y el desarrollo personal a nivel institucional.^{25,26} Así mismo, la JD-R se encuentra vinculada al comportamiento laboral mediante de dos procesos:

- El primer proceso es la erosión de la salud, en el que los esfuerzos para hacer frente a las demandas laborales crónicas conducen a una sobrecarga y una erosión de la reserva de energía del trabajador que, a su vez, genera respuestas negativas (angustia, agotamiento o sufrimiento psicológico), y a largo plazo lesiones psicológicas como trastornos depresivos y problemas fisiológicos como enfermedades cardiovasculares.^{27,28} Se conoce que, fisiológicamente el estrés involucra dos respuestas, la primera se encuentra representada por la vía rápida denominada estrés agudo, que se activa cuando el cerebro emite una señal por mediación de la médula espinal a la médula suprarrenal, liberando azúcar en el torrente sanguíneo y aumentando los niveles de oxígeno, preparando al organismo para el combate o rendición, entre las enfermedades asociadas a este proceso encontramos a la dispepsia, gastritis, ansiedad e irritabilidad. Sin embargo, si la respuesta se prolonga se produce el estrés crónico, la cual involucra al hipotálamo, la glándula pituitaria y la corteza suprarrenal a través de hormonas, incluida la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) que regula

las reacciones de estrés a través de muchos procesos corporales, produciendo problemas crónicos y ocasionando depresión sistémica (úlceras por estrés, shock, neurosis postraumática).²⁹

- El segundo proceso es el motivacional, que involucra al control de recursos intrínsecos y extrínsecos, lo que conduce al compromiso y, a su vez, a resultados organizacionales positivos (mejora del desempeño laboral).²⁷

1.1.2. Teoría de conservación de recursos (COR)

Fue propuesta por Hobfoll en 1989 y establece que gran parte del comportamiento humano se basa en la necesidad evolutiva de adquirir y conservar recursos para la supervivencia en relación de los recursos individuales como objetos (casa, vehículos), energía (dinero, tiempo, actividades realizadas), características personales (autoestima, dominio) y condiciones (estatus socioeconómico). Dentro de esta teoría se enmarca a los “factores físicos, psicológicos, sociales” que sirven para múltiples propósitos, uno de los cuales es compensar los efectos de las demandas laborales.^{30,31}

- **Factores físicos**, hacen referencia al incremento de funciones y sobrecarga laboral, agregado a otros factores que influyen en el estrés laboral como la sobrecarga de funciones, incremento de esfuerzos, modalidad de trabajo, la presión, tiempo inadecuado para realizar las tareas, lo que puede repercutir en la exigencia de la realización de una función como la programación de actividades a realizar.^{32,33}
- **Factores psicológicos**, afecta distintas características inherentes del individualismo, los que aparecen al presentarse signos de estrés generando un mal psicológico, este se manifiesta con un sensación desagradable que impide lograr metas, presencia de miedo a cometer errores, inseguridades y sensación

de inferioridad; también, comprende la inestabilidad entre la capacidad que tiene la persona y las actividades que demanda el puesto de trabajo, lo que puede producir en el empleado una situación constante de estrés y opresión, debido a que no posee los conocimientos requeridos, o las competencias que posee son muy ínfimas para un puesto que es demandante en la exigencia, por la carga horaria de trabajo, la diversidad de los turnos, la carga física o mental, por lo que el entorno también afecta al trabajador creando un desgaste progresivo lo afecta en el ejercicio de sus funciones, es decir, la falta de conocimientos y la experiencia merma sobre la toma de decisiones efectivas y razonables para llevar a cabo una determinada tarea.^{32, 34}

- **Factores sociales**, se encuentra relacionado con temas de la cultura organizacional colectiva, la que son causantes de estrés. Dentro del entorno social se pueden encontrar, dificultad para relacionarse con diferentes individuos, dificultades y conflictos laborales; igualmente, comprende aquellos factores que son inherentes a la institución y a la organización de las funciones, englobando a las temporadas de trabajo, las dinámicas en la organización del trabajo, precariedad en el trabajo, la cultura organizacional y la flexibilidad laboral.³² Al respecto, el ambiente social alienta al trabajo en equipo, a las buenas relaciones interpersonales, al sentido común, a una conducta apropiada y al cumplimiento responsable de las distintas tareas asignadas.³⁵

1.2. Teorías y Modelos conceptuales sobre el estrés laboral

El Nurse Stress Scale (NSS) Fue creado por Gray-Toft y Anderson (1981) para evaluar las causas y ocurrencias del estrés entre enfermeras que trabajan en centros

de salud. El NSS se construyó sobre el modelo de estrés propuesto por Lazarus (1966).³⁶

1.2.1. Teoría transaccional del estrés propuesto por Lazarus

La teoría del profesor emérito Richard S. Lazarus ha influido significativamente en la comprensión del estrés psicológico, dado que el estrés laboral es distinto del análisis del estrés psicológico desarrollado en entornos domésticos, educativos o sociales específicos debido a estas limitaciones contextuales.³⁶

La teoría de Lazarus destaca la interacción entre el individuo y el entorno, y postula que la reacción al estrés está determinada en gran medida por los mecanismos de evaluación personal ya que, al enfrentarse a factores estresantes, el individuo evalúa la importancia de estos (evaluación primaria) y sus propios recursos para mitigar el estrés (evaluación secundaria). Además, se cree que las evaluaciones primarias y secundarias influyen en los métodos de afrontamiento seleccionados por el individuo.³⁷

Lazarus explica porque los individuos experimentan el mismo estresor de manera diferente mediante dos procesos (evaluación cognitiva y afrontamiento) que median entre los estresores ambientales y la respuesta.³⁶

- La evaluación cognitiva, consiste en evaluar como el evento puede ser una amenaza para el individuo y funciona como un recurso externo para afrontar los retos en el trabajo.^{36,37}
- El afrontamiento estudia los factores estresantes dentro del entorno laboral como el conflicto con el personal (médicos y supervisores) evaluando opciones disponibles para hacer frente al factor estresante. En los últimos años, los recursos internos para afrontar los retos se han centrado en las capacidades psicológicamente positivas.³⁶

Dicha teoría se seleccionó como modelo principal; debido al énfasis en su evaluación cognitiva frente a las demandas laborales y esto permite entender ciertos factores contextuales que influyen en la percepción y el manejo del estrés en un trabajador. A su vez respalda esta investigación; al ofrecer un marco teórico que permite entender como las enfermeras perciben situaciones laborales estresantes y cuáles son sus mecanismos de afrontamiento. Asimismo, basada en esta teoría; se proporciona una medición que permite identificar el estrés laboral del mismo; mediante dimensiones que se ven descritas en el instrumento utilizado para el presente trabajo *“El Nurse Stress Scale (NSS)”*

1.2.2. El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI)

Inducido por Siegrist en 1986, es utilizado en entornos de salud ocupacional, que se encuentran en función de su poder predictivo a resultados adversos para la salud y el bienestar, este modelo afirma que tanto los grandes esfuerzos como las bajas recompensas podrían generar emociones negativas en los empleados; así mismo, está vinculado a tres componentes: esfuerzo, recompensa y compromiso que se enfocan directamente en los intereses de los empleados.³⁸ El esfuerzo, está representado por demandas, deberes e interrupciones frecuentes o presión de tiempo representando una gran carga de trabajo, mientras que la recompensa y las oportunidades consisten principalmente en los salarios, estima y seguridad laboral y oportunidades de superación. Un desequilibrio entre los componentes puede afectar la salud a través de reacciones de tensión; además, con base en hallazgos previos el estrés laboral también podría causar indirectamente fatiga, al cambiar algunos estados psicológicos específicos en el personal de salud.^{39,40}

2.1. Teoría sobre el desempeño laboral

Existen más teorías que detallan el desempleo laboral (DL) como la teoría del desempeño laboral (Campbell, 1990; 1999), la teoría del desempeño contextual (Borman, Motowidlo & Schmit, 1993; 2002) y teoría del desempeño adaptativo (Pulakos, Arad, Donovan, Plamondon, 2000; 2003); sin embargo, no detallan los temas específicos que evalúa el instrumento elegido para el estudio.

El desempeño laboral se lleva a cabo mediante un conjunto de acciones que permite a una persona llevar a cabo las responsabilidades inherentes que exigen las organizaciones institucionales, para alcanzar las metas y objetivos corporativos propuestos; así mismo, el desempeño laboral, también implica realizar tareas, resolver problemas y evaluar las habilidades del empleado para ayudar a lograr contribuir en el logro de los objetivos trazados dentro del organigrama institucional. Finalmente, se entiende como la conducta o comportamiento del trabajador a fin de dar cumplimiento las tareas encomendadas.^{41,42}

En el estudio, se aborda la aplicación de la única teoría que se encuentra centrada en el desempeño laboral.

2.1.1. Teoría de Herzberg

Propuesta por Herzberg 1959, establece principalmente a la satisfacción de las necesidades propias y las necesidades motivacionales en el proceso de desarrollo del potencial dentro del entorno laboral, a través de dos factores principales, factores extrínsecos (relaciones con el equipo de trabajo, supervisión y salario) y factores intrínsecos (autorrealización, confianza, reconocimiento y desarrollo personal).^{43,44}

En este sentido, bajo esta teoría encontramos dimensiones que involucran al desempeño laboral.⁴⁴ La primera es la autoestima, que es uno de los factores que

determinan el comportamiento o actitud de una persona. En este sentido, la autoestima, tiene un efecto sobre el desempeño laboral ya que, si la autoestima del empleado es alta, también creará un alto desempeño laboral entre los empleados, es por ello, que una apreciación positiva hará que una persona se sienta valioso, exitoso y útil, a pesar de tener alguna deficiencia psicológica, dando como resultado una persona optimista y con una actitud segura.⁴⁵ Por otro lado, si no se satisfacen las necesidades de autoestima, será difícil que alguien se comporte positivamente, esto se evidencia en los resultados de la investigación de Wulandari, et al.⁴⁶ en el 2020, que afirma que los empleados con una alta autoestima tienen la capacidad de trabajar superiormente y pueden aumentar la satisfacción laboral que obtienen de su trabajo. El segundo es el trabajo en equipo, donde el miembro del personal médico, en este caso los enfermeros, logran trabajar al unísono y en armonía con sus compañeros de turno, demostrando relaciones adecuadas entre ellos para lograr un objetivo común que resulta ser el bienestar y la mejora de la salud del paciente, debido a que, dentro de una organización, pueden surgir desafíos como resultado de conflictos con el personal, puntos de vista divergentes, mala comunicación, problemas con el liderazgo, entre otras cosas. Lo que se encontró en la investigación de Al-Ajarmeh et al.⁶³ donde refiere que la gestión eficaz de conflictos se asocia con un mejor desempeño del personal de enfermería, lo que en última instancia podría mejorar la atención al paciente en las UCI. Finalmente, encontramos a la formación personal, que a menudo se relaciona con la información obtenida a través de las capacitaciones, motivación crecimiento profesional y sus oportunidades dentro de la organización.⁴³

Dentro de los conceptos que no están incluidos dentro de las teorías y modelos para comprender el estudio encontramos a la satisfacción laboral, la cual se ha descrito como un componente cognitivo y afectivo hacia el trabajo, que se encuentra determinado por una comparación de las expectativas previas y la experiencia. Así mismo, resulta ser una de las variables más populares dentro de comportamiento organizacional, ya que la baja satisfacción laboral influye negativamente en la calidad de servicios y el compromiso organizacional de los trabajadores relacionados a la en atención médica.^{44,47}

4.3. Justificación del estudio

El personal de salud que realiza actividades en la unidad crítica brinda atención especializada y se encuentra sometida a mucha tensión y a una mayor carga laboral, debido al tipo de pacientes que se encuentran en dicha área, lo que repercute en el estado emocional del personal de enfermería. El Hospital Eleazar Guzmán Barrón no ha tomado en cuenta dicha problemática, ya que no existe ningún trabajo de investigación previo, específicamente en la UCI, dándonos el preámbulo que el conocimiento teórico sobre el tema es limitado, por tanto, los hallazgos encontrados serán de contribución para enriquecer la línea de investigación relacionada a la salud mental del personal de salud.

Siguiendo esta línea, el estudio también permitirá dar a conocer la relación entre el estrés y desempeño laboral; así mismo, aportará nuevos conocimientos sobre la relación del estrés y los factores del entorno físico, psicológico y social, los que incluyen información referente al conflicto con el entorno laboral, afrontamiento a adversidades y desenvolviendo en las tareas propias del área, ya que este tema en específico aún no ha sido tocado dentro del territorio peruano, lo que va a permitir a través de los resultados contribuir en futuras investigaciones. Así mismo, con estos nuevos conocimientos la entidad en estudio podrá elaborar planes o estrategias que puedan permitir controlar o disminuir el estrés específicamente en las áreas relacionadas a los factores estresores y así prevenir un bajo desempeño profesional, ya que la satisfacción del personal de salud contribuye al éxito organizacional y la calidad de atención; así mismo, la eficacia y eficiencia de la prestación de servicios médicos está fuertemente ligada al desempeño profesional de cada individuo que trabaja en las instituciones de salud, situación que puede verse afectada por diversos factores.

El estudio permitirá que tanto los participantes y la institución puedan obtener los resultados, sirviendo como eje fundamental para que la institución realice estrategias de afrontamiento sobre el estrés laboral o explore intervenciones más personalizadas que puedan ofrecer al personal de enfermería el poder gestionar un mejor desempeño dentro de la UCI. Finalmente, los resultados benefician principalmente a los enfermeros profesionales que formen parte del estudio, permitiendo que la institución pueda realizar estrategias que involucre a los mismos, en poner prácticas técnicas, métodos que reduzcan y controlen el estrés, mejorando la atención con los pacientes y familiares de estos. Así mismo, el estudio busca resaltar en motivar a que la población estudiantil y profesional realice investigaciones del tema, y esto genere nuevos conocimientos teóricos.

V. METODOLOGÍA

5.1. Tipo y diseño del estudio

Investigación básica.

El nivel de Investigación del estudio tiene enfoque cuantitativo de tipo correlacional y de corte transversal, el que permite relacionar las variables del estudio.

5.2. Población, muestra

La población estuvo establecida por todo el personal de enfermería, mismo que incluyó a los profesionales de enfermería que laboran dentro de la UCI del Hospital Eleazar Guzmán Barrón ubicado en Nuevo Chimbote, los mismos que tienen una carga laboral 1-3 (Personal de enfermería-paciente).

La muestra se encontró constituida por toda la población del estudio; por lo tanto, equivale a un censo, el que se encuentra conformado por 50 profesionales de enfermería, los cuales para poder participar del estudio aceptaron lo establecido en el consentimiento informado, el mismo que fue anónimo.

Técnica de muestreo:

No corresponde por ser un censo de toda la población del estudio.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que se encuentren laborando en la UCI no menos seis meses a la fecha de aplicación del estudio.

- Personal de enfermería dispuestos a participar y firmar consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que tengan descansos médicos por salud y/o vacaciones.
- Personal de enfermería con antecedentes de enfermedad física grave.
- Personal de enfermería que se encuentren en periodo de entrenamiento o prueba.

5.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador
Sexo	Se refiere al sexo biológico de la persona. Según la OMS, hace referencia características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. Por tanto, hombre y mujer son categorías de sexo. ⁴⁸	La variable, será evaluada en el cuestionario sociodemográfico	Hombre (1) Mujer (2)
Edad	Según el MINSA, se define como el tiempo vivido por una persona desde su nacimiento hasta la actualidad. Y se clasifica en grupos etarios. ⁴⁹	La variable, será evaluada en el cuestionario sociodemográfico	Joven 19-29 años Adulto 30-59 años Adulto mayor 60+ años
Años de experiencia	El tiempo que lleva ejerciendo su profesión hasta la actualidad. ⁵⁰	Periodo de experiencia que presenta el personal de enfermería, el cual será evaluado en el cuestionario sociodemográfico.	1-3 años 3-6 años 6- a más

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor	Ítems	Nivel o rango
Estrés laboral	Se denomina estrés laboral a cualquier condición interna o condición externa que hace que se dificulte que un trabajador se mantenga equilibrado en su entorno laboral. (Delgadillo et al., 2018).	La variable será medida con el Cuestionario de “the nursing stress scale” (NSS)	Factores del entorno físico	Carga laboral Tiempo Actividades realizadas	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Con frecuencia 4 = muy frecuente	1 2 3 y 4	Estrés laboral alto: 91 – 136
			Factores psicológicos	Sufrimiento Fallecimiento o Nivel de preparación Nivel de apoyo		5, 6 7, 8 9 al 17 18 al 24	Estrés laboral medio: 45 – 90
			Factores sociales	Conflicto con el personal de salud Insuficiente personal		25 al 30 31 al 34	Estrés laboral bajo: 0 - 44

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor	Ítems	Nivel o rango
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el valor que aporta el trabajador dentro de una organización por medio de un periodo, manifestando una conducta favorable dentro de la organización desarrollando sus actividades eficientemente. (Chiavenato, 2010)	La variable será medida con el Cuestionario sobre desempeño laboral	Autoestima	Confianza y seguridad Autovaloración Capacidad de manejar las críticas	1 = Nunca 2 = A veces	1 2 y 3 4 y 5	Desempeño laboral eficiente: 49 - 72
			Trabajo en equipo	Comunicación Colaboración	3 = Frecuentemente	6 al 8 9 y 10	Desempeño laboral regular: 25 - 48
			Formación profesional	Cumplimientos de las metas	4 = muy frecuentemente	11 al 14 15	Desempeño laboral deficiente: 0 - 24
			Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción Cargo en el trabajo Condiciones del trabajo Equidad		16 17 18	

5.4. Instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y se utilizaron dos instrumentos, que fueron:

El Cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS) fue desarrollado por Gray-Toft & Anderson en 1981, para evaluar la frecuencia y principales fuentes de estrés experimentadas por el personal de enfermería, fue validado por Pavlek k, et al.⁵¹ Mediante la adecuación de Kaiser-Mayer-Olkin, obteniendo un coeficiente de validez 0.949 ($KMO > 0.5$), en tanto la prueba de esfericidad de Bartlett obtuvo resultados significativos (X^2 aprox. = 6241, 645; $p = 0.000$), con un coeficiente de confiabilidad de 0,964 ($\alpha > 0,8$).

^{6.49} Además, se han realizado las pruebas psicométricas al instrumento para determinar sus propiedades y la viabilidad de este. La validación de NSS en un contexto peruano implica un proceso riguroso que garantiza que la herramienta sea válida, confiable y culturalmente adecuada para la población objetivo. En este aspecto, estudios en el contexto hospitalario han demostrado una validación y confiabilidad aceptable con un Alpha de Cronbach de 0.8 y una validez por juicio de expertos de 0.922.^{52,53}

La información sociodemográfica se encuentra en la primera sección y en la segunda el instrumento NSS propiamente dicho, el cual que consta de 34 ítems divididos en 3 dimensiones factores del entorno físico (ítems 1 al 4), factores psicológicos (ítems del 5 al 24) y factores sociales (ítems del 24 al 34), valorados en una escala tipo Likert con 4 opciones de respuesta: "1 = Nunca", "2 = A veces", "3 = Con frecuencia" y "4 = muy frecuente", cuya puntuación total oscila entre 0 a 136 puntos, donde los valores más elevados denotan un peor estrés.^{21,54}

Mientras que, el Cuestionario del Desempeño Laboral fue elaborado por el MINSA (2015) para evaluar objetivamente el desempeño y conducta del personal de salud en Perú. Este instrumento fue adaptado y validado por Diana Yaquelin Morales Ríos en 2021, en su tesis de maestría titulada *"Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021"*. La investigación respalda la validez del instrumento en este contexto y cuenta con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.720. El instrumento consta de 18 ítems, que fueron dividido en 4 dimensiones que son; autoestima (ítems 1 al 5), trabajo en equipo (ítems 6 al 10), formación profesional (ítems 11 al 14) y satisfacción laboral (ítems 15 al 18). Las respuestas se miden mediante una escala de tipo Likert, “nunca =1 punto”, “a veces=2 puntos”, “frecuentemente = 3 puntos” y “muy frecuentemente= 4 puntos”, cuyo puntaje oscila entre 0 y 72 y donde los valores más elevados denotan un mejor desempeño laboral.²¹

5.5. Recolección de datos

Para ejecutar el estudio, se contó con la autorización del hospital y con la autorización de cada participante a través del consentimiento informado, el mismo que se encuentra plenamente especificado y detallado en el Anexo 3, y que fue incorporado en el aplicativo web Google forms con fin específico de realizar cuestionarios de una manera didáctica y entendible.

La tesista es personal de enfermería del área UCI del HEGB, por lo mismo cuenta con mayor afinidad y pleno conocimiento respecto a la población de la investigación, los mismos que autorizaron su participación a través de un enlace (<https://forms.gle/bxsAcHDGc2gV3ceZ6>), que fue enviado a sus celulares vía WhatsApp, donde cada participante colocó su correo electrónico, antes de poder leer el consentimiento y solo después de autorizar su participación y haber cumplido con los criterios de inclusión y exclusión, se efectuó el desarrollo del cuestionario, el cual cuenta con dos secciones, la primera comprendida por los datos demográficos (edad, sexo, estado civil, años de experiencia en el hospital, nacionalidad, horas de trabajo) La segunda sección evaluó al estrés y el desempeño mediante los cuestionarios, los que tienen una duración aproximada de 15 minutos cada uno. La recolección se realizó cuando la tesista no se encontraba laborando en el área UCI del HEGB y mientras el personal de enfermería se encontró fuera de horario laboral, para no interferir con sus funciones.

5.6. Plan de análisis

El procesamiento de datos se efectuó en las hojas de Excel, misma que fue emitida automáticamente por aplicativo web Google forms luego de

recolectar las respuestas de todos los participantes. Posterior a ello, el estadista realizó el análisis de los datos con el programa SPSS versión 26.0 y para determinar si los resultados siguen una distribución normal se utilizó la prueba Shapiro-Wilk. Así mismo, se utilizaron estadísticas descriptivas (frecuencia y porcentaje), para describir las características socio demográficas de los participantes y poder contrastar las hipótesis planteadas, ya que las variables son cualitativas ordinales, se utilizó la prueba Coeficiente de Correlación de Spearman.

5.7. Aspectos éticos

El mantenimiento de los componentes éticos, se mantuvo utilizando las normas éticas de cada personal de enfermería, lo que permitió lograr los objetivos planteados. Asimismo, la investigación contó con la aprobación otorgada por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Además, se cuenta con la carta de autorización otorgada por la institución donde se realizó el estudio.

Principio de Autonomía; capacidad de decidir voluntariamente si participa o no en el estudio, previa firma del Consentimiento informado.

Principio de Respeto; sus nombres no fueron usados o expuestos. No hubo ninguna situación que expuso al sujeto en estudio. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron validados en cada estudio del que se extrajeron los mismos.

Principio de Confidencialidad; se tuvo la participación de personal de enfermería validando esto con el Consentimiento informado, los participantes de la investigación respondieron las preguntas de forma

anónima, por lo tanto, no podrán ser identificados, garantizando de esta manera la confidencialidad de los datos.

Principio de beneficencia; se refiere a la búsqueda del bien, a la protección de sus derechos. Se dio la seguridad que su participación no se usará en su contra ni de ninguna otra manera. Los ítems de los instrumentos no proporcionaron daño psicológico.

Dignidad humanitaria: Cabe mencionar, que los beneficios del presente estudio le permitieron a la investigadora establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2024, con un fin netamente académico y sin perjudicar a ningún participante. Asimismo, se considera un beneficio directo para los participantes, ya que después de su participación se incluyó un folleto sobre manejo de estrés, el cual fue elaborado por el Hospital Universitario San Ignacio ubicado en Bogotá-Colombia, con el fin de disminuir los niveles de estrés. (Anexo 6)

VI. RESULTADOS

A continuación, se presentan las tablas de las Variables Sociodemográficas: Edad, Sexo y Años de experiencia del personal de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote, 2024

Tabla 1.

La tabla 1 muestra la Distribución del grupo etario en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Grupo etario del personal de enfermería	N	%
18-29 años	6	12.0%
30-59 años	43	86.0%
60 a más años	1	2.0%
Total	50	100.0%

De la Tabla 1, se desprende que el 86.0% del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024; presenta la edad entre 30 y 59 años, mientras que el 12.0% comprenden la edad entre 18 y 29 años y solo el 2.0% son mayores de 60 años.

Tabla 2.

La tabla 2 muestra la Distribución del sexo del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote en el año 2024.

Sexo	N	%
Mujer	44	88.0%
Hombre	6	12.0%
Total	50	100.0%

Por otro lado, de la Tabla 2, se puede notar que, el 88.0% del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024; pertenece a la mujer. Mientras que el 12.0% al hombre.

Tabla 3.

La tabla 3 muestra la Distribución de los años de experiencia del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Años de experiencia	N	%
1-3 años	12	24.0%
3-6 años	16	32.0%
6 a más años	22	44.0%
Total	50	100.0%

En cuanto a la variable años de experiencia, se puede observar que de la Tabla 3, el 44.0% del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote en el año 2024; tiene más de 6 años laborando, el 32.0% de 3 a 6 años de experiencia y el 24.0% de 1 a 3 años de experiencia.

En relación al Objetivo general, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 4.

La tabla 4 muestra el Desempeño laboral según el estrés laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Estrés laboral	Desempeño laboral							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0.0%	0	0,0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	37	74.0%	5	10.0%	42	84.0%
Alto	1	2.0%	2	4.0%	5	10.0%	8	16.0%
Total	1	2.0%	39	78.0%	10	20.0%	40	100%

De acuerdo a la Tabla 4, se puede mencionar que el personal con un desempeño laboral deficiente contó solo con un estrés laboral alto (2.0%) y el personal con un desempeño laboral regular; presentó un estrés medio (74.0%) y un estrés alto (4.0%); por otro lado, el personal con desempeño laboral eficiente contó con un estrés medio y alto (10.0 %).

En relación al Objetivo Especifico 1, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 5.

La tabla 5 muestra el Desempeño laboral según los factores del entorno físico del estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Factores del entorno físico	Desempeño laboral							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	0	0.0%	16	32,0%	1	2.0%	17	34.0%
Medio	1	2.0%	18	36.0%	6	12.0%	25	50.0%
Alto	1	0.0%	5	10.0%	3	3.0%	8	16.0%
Total	1	2.0%	39	78.0%	10	20.0%	50	100%

De acuerdo a la Tabla 5, se puede mencionar que el personal con un desempeño laboral deficiente contó solo con un factor del entorno físico del estrés medio (2.0%) y el personal con un desempeño laboral regular presentó un factor del entorno físico del estrés bajo (32.0%), medio (36.0%) y alto (10.0%). Por otro lado, el personal con desempeño laboral eficiente contó con un factor del entorno físico del estrés bajo (2.0%), medio (12.0%) y alto (3.0 %).

En relación al Objetivo Especifico 2, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 6.

La tabla 6 muestra el Desempeño del desempeño laboral según los factores psicológicos del estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Factores psicológicos	Desempeño laboral							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	0	0.0%	14	28.0%	1	2.0%	15	30.0%
Medio	0	0.0%	19	38.0%	2	4.0%	21	42.0%
Alto	1	2.0%	6	12.0%	7	14.0%	14	28.0%
Total	1	2.0%	39	78.0%	10	20.0%	50	100%

De acuerdo a la Tabla 6, se puede notar que del personal con desempeño laboral deficiente presenta un factor psicológico del estrés alto (2.0%) y el personal con un desempeño laboral regular; presenta un factor psicológico del estrés bajo (28.0%), medio (38.0%) y bajo (12.0%). Por otra parte, el personal que tuvo desempeño laboral eficiente presenta un factor psicológico del estrés bajo (2.0%), medio (4.0%) y alto (14.0%).

En relación al Objetivo Especifico 3, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 7.

La tabla 7 muestra el Desempeño laboral según los factores sociales del estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Factores sociales	Desempeño laboral							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0%	17	34.0%	1	2.0%	18	36.0%
Medio	0	0.0%	17	34.0%	2	4.0%	19	38.0%
Alto	1	2.0%	5	10.0%	7	14.0%	13	26.0%
Total	1	2.0%	39	78.0%	10	20.0%	50	100%

De acuerdo a la Tabla 7, se puede mencionar que del personal con desempeño laboral deficiente solo evidencia un factor social del estrés alto (2.0%), el personal que obtuvo un desempeño laboral regular presenta un factor social del estrés bajo (34.0%), medio (34.0%) y alto (10.0%). Por otra parte, el personal que tuvo desempeño laboral eficiente presentó factor social del estrés bajo (2.0%), medio (4.0%) y alto (14.0%).

Tabla 8.

La tabla 8 muestra la Prueba de Normalidad para las variables del estrés laboral y desempeño laboral

Variab les	Estadístico de prueba	GL	Sig.
			0.025
Factores del entorno físico	0.947	50	No normal
Factores psicológicos	0.961	50	0.094
			0.000
Factores sociales	0.869	50	No normal
Estrés laboral	0.960	50	0.092
Desempeño laboral	0.971	50	0.261

Conclusión

- Conclusión con $p > \alpha$: "No se rechaza la hipótesis nula. Los datos parecen seguir una distribución normal en su mayoría."
- Conclusión con $p \leq \alpha$: "Se rechaza la hipótesis nula. Los datos no siguen una distribución normal."

Por lo tanto, se procedió a realizar la prueba Coeficiente de Correlación de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

Hipótesis del estudio:

H1: Existe relación positiva entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

HO: No existe relación positiva entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p \text{ (sig.)} \leq 0.05$; se acepta H1 y se rechaza H0
- Si $p \text{ (sig.)} > 0.05$; se rechaza H1 y se acepta H0

Tabla 9.

La tabla 9 muestra la Prueba de Correlación de la variable estrés laboral y desempeño laboral

		Estrés	Desempeño
		laboral	laboral
	Estrés	de	
	laboral	1	,349*
Rho de	N	50	50
Spearman	Desempeño	de	
	laboral	,349*	1
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
p. valor: 0.013

Según se observa en la Tabla 9, un valor p igual a 0.013, lo que indica que se debe rechazar la hipótesis nula; esto es, existe una relación positiva entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Así mismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.349, lo que significa que el grado o nivel de correlación es bajo. Por lo tanto, existe relación positiva entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Hipótesis específica 1:

H2: Existe relación positiva entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

HO: No existe relación positiva entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p \text{ (sig.)} \leq 0.05$; se acepta H1 y se rechaza H0
- Si $p \text{ (sig.)} > 0.05$; se rechaza H1 y se acepta H0

Tabla 10.

La tabla 10 muestra la Prueba de Correlación entre los factores del entorno físico del estrés y desempeño laboral

		Factores del entorno físico		
		Desempeño laboral		
	Factores del entorno físico	Coefficiente de correlación	de	
			1	,250
Rho de spearman	físico	N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de	
			,250	1
		N	50	50

p. valor: 0.79

Según se observa en la Tabla 10, un valor p igual a 0.79, indicando que se debe aceptar la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación positiva entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Hipótesis específica 2:

H3: Existe relación positiva entre los factores psicológicos del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

HO: No existe relación positiva entre los factores psicológicos del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p \text{ (sig.)} \leq 0.05$; se acepta H1 y se rechaza H0
- Si $p \text{ (sig.)} > 0.05$; se rechaza H1 y se acepta H0

Tabla 11.

La tabla 11 muestra la Prueba de Correlación entre los factores psicológicos del estrés y desempeño laboral

		Factores psicológicos	Desempeño laboral
Rho spearman	Factores de psicológicos	Coeficiente de correlación	de 1 ,331*
		N	50 50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,331* 1
		N	50 50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
p. valor = 0.019

Según se observa en la Tabla 11, un valor p igual a 0.019, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula; esto es, existe una relación positiva entre los factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.331, esto significa que el grado o nivel de correlación es bajo; por lo tanto, existe relación positiva entre los factores psicológicos del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Hipótesis específica 3:

H4: Existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

HO: No existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p \text{ (sig.)} \leq 0.05$; se acepta H1 y se rechaza H0
- Si $p \text{ (sig.)} > 0.05$; se rechaza H1 y se acepta H0

Tabla 12.

La tabla 12 muestra la Prueba de Correlación entre los factores sociales del estrés y desempeño laboral

		Factores sociales	Desempeño laboral
Rho spearman	Factores de sociales	Coeficiente de correlación	de 1 ,360*
		N	50 50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,360* 1
		N	50 50

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

p. valor=0.010

Según se observa en la Tabla 12, un valor p igual a 0.010, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.360, esto significa que el grado o nivel de correlación es bajo; por lo tanto, existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

Hipótesis específica 4:

H4: Existe relación positiva entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

HO: No existe relación positiva entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p \text{ (sig.)} \leq 0.05$; se acepta H1 y se rechaza H0
- Si $p \text{ (sig.)} > 0.05$; se rechaza H1 y se acepta H0

Tabla 13.

La tabla 13 muestra la Prueba de Correlación entre los factores físico, psicológico y social

		Factores del entorno físico	Factores psicológicos	Factores sociales
Factores del entorno físico	Coefficiente de correlación	1	,441*	,338**
	N	50	50	50
Factores psicológicos	Coefficiente de correlación	,341**	1	,567**
	N	50	50	50
Factores sociales	Coefficiente de correlación	,338*	,567*	1
	N	50	50	50

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

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

De acuerdo a la tabla 13, se observó que, entre los factores del entorno físico y los factores sociales, la correlación es de 0.338, lo que significa una relación directa, a medida que uno aumenta el otro factor aumenta, asimismo la correlación es significativa ($p\text{-valor} < 0,05$), lo que implica que un entorno físico adecuado puede favorecer las interacciones y relaciones sociales. Por otro lado, la correlación entre los factores psicológicos y los factores sociales es de 0.567, demostrando una fuerte relación positiva entre ellos y significativa ($p\text{-valor} < 0,05$). Esto significa que un mejor estado psicológico se asocia con mejores relaciones sociales. En resumen, todas las correlaciones son positivas y significativas, lo que indica que mejoras en uno de los factores tienden a asociarse con mejoras en los otros dos.

Hipótesis específica 4:

H4: Existe relación positiva entre el desempeño laboral y los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

HO: No existe relación positiva entre el desempeño laboral y los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p(\text{sig.}) \leq 0.05$; se acepta H1 y se rechaza H0
- Si $p(\text{sig.}) > 0.05$; se rechaza H1 y se acepta H0

Tabla 14.

La tabla 14 muestra la Prueba de Correlación entre el desempeño laboral y los factores físico, psicológico y social

		Desempeño laboral	Factores del entorno físico	Factores psicológicos	Factores sociales
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,250	,331*	,360*
	Sig. (bilateral)	.	,079	,019	,010
	N	50	50	50	50

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

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

De acuerdo a la tabla 14, se observó un p igual a 0.079, entre el desempeño laboral y los factores de entorno físico. Por lo tanto, no existe relación entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería. Mientras que respecto al desempeño laboral y el factor psicológico se observó un valor p igual a 0.019, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, existe una relación positiva entre los factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.331, esto significa que el grado o nivel de correlación es bajo. Respecto al desempeño laboral y el factor social se observó un valor p igual a 0.010, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.360, esto significa que el grado o nivel de correlación es bajo; por lo tanto, existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

VII. DISCUSIÓN

En la investigación se planteó describir la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Eleazar Guzmán Barrón de nuevo Chimbote, encontrándose una relación positiva pero de nivel bajo entre el estrés y el desempeño laboral, de lo que se puede concluir que el personal con un desempeño laboral regular presenta un estrés medio (74.0%) y un estrés alto (4.0%), mientras que el personal con desempeño laboral eficiente contó con un estrés alto (10.0%). En este sentido, el estrés es una condición que puede afectar a la tensión emocional, la forma de pensar y la salud física del personal de enfermería y cabe mencionar que la presión que no se aborda correctamente resulta en la incapacidad de las enfermeras para ejecutar sus roles, funciones y responsabilidades como objetivos de la organización, guiados por los estándares de la práctica profesional de enfermería. El sector de la salud es reconocido como un entorno donde los niveles de estrés suelen ser más altos en comparación con otros entornos profesionales, ya que tanto los pacientes como los proveedores de atención médica se enfrentan con frecuencia a factores estresantes tal como lo menciona la Teoría transaccional de Lazarus. Asimismo, los hallazgos de la investigación están respaldados por Ekayanti et al.¹⁸ quien demostró una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la UCI, lo que respalda que los profesionales con niveles más altos de estrés laboral presentan un mejor desempeño laboral. Por otro lado, tanto León.²⁰ como Morales.²¹ en Perú, evidenciaron una correlación negativa al relacionar estrés y el desempeño laboral, ya que la falta de personal, la falta de sueño, se consideran factores estresantes físicos, por lo que el rendimiento suele ser inferior a lo requerido, lo que disminuye la satisfacción laboral y el desempeño. Además,

muchos países enfrentan una escasez considerable de personal de atención médica. Por lo tanto, comprender los factores estresantes y las experiencias de estrés en el personal de enfermería en su lugar de trabajo es esencial para su protección y apoyo. En consecuencia, con los hallazgos de las investigaciones se podría dar pie para abordar las crecientes demandas en mejorar la calidad de los servicios de atención médica e implementar estrategias en escenarios potencialmente estresantes dentro del Hospital Eleazar Guzmán Barrón y dentro del servicio de Cuidados Intensivos del adulto del mismo nosocomio.

Por otro lado, al evaluar la relación de los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, no se encontró relación alguna entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral, la inconsistencia puede deberse al tamaño de la muestra, años de experiencia y las diferencias culturales del personal de enfermería, pero cabe mencionar que el personal con un desempeño regular presentó un factor del entorno físico del estrés con un nivel medio (36.0%). Estos factores engloban situaciones estresantes derivadas de la carga de trabajo del personal de enfermería, problemas del personal y tiempo insuficiente para cumplir con las tareas y brindar apoyo emocional a los pacientes. Asimismo, los resultados fueron consistentes con los hallazgos de Almazan et al.¹⁹ que revelaron que el estrés moderado es común en el personal de enfermería, lo que puede atribuirse a que los entornos clínicos se caracterizan por tener muchos factores físicos estresantes como horas extras, que fueron un predictor significativo de los niveles de estrés. Las presiones de hacer horas extras y largas jornadas de trabajo crean un desequilibrio entre la vida laboral

y personal, que afecta la salud de los empleados. En este sentido, el personal de enfermería del turno noche pueden experimentar alteraciones del ritmo circadiano, que afectan a su salud física. Además, de experimentar situaciones desafiantes como trasladar a un paciente en estado crítico, limitadas horas de trabajo e insuficiente personal; puede aumentar el estrés del personal de enfermería.⁵⁸ El análisis de Kafle et al.⁵⁹ observó que las enfermeras también pueden enfrentarse a una mayor susceptibilidad de encontrarse con pacientes violentos u hostiles, lo que conlleva a problemas y dificultades que suponen obstáculos emocionales y dificultan su desempeño laboral. En este sentido, como se postula en la Teoría de Job Demands-Resources, las demandas laborales forman parte de un estresor externo que impacta negativamente en los entornos físicos, sociales u organizacionales de los trabajadores, mientras que los recursos incluyen a los entornos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que deben cumplir ciertos roles como la funcionalidad para lograr las metas laborales, reducir las demandas y los costos o estimular la evolución profesional y el desarrollo personal a nivel institucional. Dicha situación se estaría dando en algunos trabajadores del servicio de cuidados intensivos del hospital Eleazar Guzmán Barrón y se evidencia en el porcentaje encontrado en el presente estudio y con los descansos médicos continuos y el agotamiento por hacer turnos extras condicionados para el personal de enfermería.^{25,26}

En relación a factores psicológicos del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, se evidenció una relación positiva pero baja, de lo que se concluye que el personal con desempeño laboral regular presenta un estrés

psicológico medio (38.0%), seguido de un estrés bajo (28.0%), mientras que el personal con un desempeño laboral eficiente presentó un factor psicológico del estrés alto (14.0%), lo que podría estar asociado con la muerte o la situación de expectativa de muerte del paciente, seguido de incertidumbre sobre el tratamiento, conflicto con otras enfermeras y la carga de trabajo, ya que es una de las principales fuentes de estrés para el personal que trabaja en la UCI a pesar de presentar un desempeño laboral medio y alto. De manera similar, Levi et al.⁶⁰ informó que la muerte o las situaciones de espera de muerte fueron reconocidas como importantes fuentes de estrés por parte de las enfermeras de la UCI. Así mismo, presenta similitud con la investigación de Dueñas F.¹⁶, que en sus hallazgos encontró que el 34% del personal de enfermería, expresaron mantener un sentimiento de impotencia cuando en ciertos casos se refleja la falta de resultados o pérdida de pacientes a pesar del esfuerzo, terminando así agotados emocionalmente por la sobrecarga laboral, el cansancio y el no sentirse apoyados por el personal médico durante el cuidado de los pacientes. este contexto se debe a que los profesionales de enfermería no cuentan con la preparación adecuada para lidiar con el fallecimiento el paciente. Debiéndose esto a que, la administración del hospital no invierte en capacitaciones sobre temas o abordaje psicológico para los profesionales de enfermería; sobre situaciones en donde es complejo lidiar con la muerte.

En relación con factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, se evidenció una relación positiva pero baja entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral. En este sentido, el personal con desempeño laboral regular presenta un factor social del estrés bajo (34.0%), medio (34.0%), mientras que el personal con un desempeño laboral eficiente presentó

factor social del estrés bajo alto (14.0%) en su mayoría. En términos del aspecto de la comunicación, una buena relación entre el personal que labora dentro del área de UCI se considera un factor importante para crear satisfacción laboral, porque las personas inherentemente tienden a mejor en un entorno agradable. Los hallazgos de otros estudios mostraron que la buena comunicación con colegas y supervisores, el trabajo en equipo y la cooperación con los médicos en la toma de decisiones sobre la atención al paciente son factores que no influyen negativamente en el desempeño laboral de las enfermeras.⁶² En la investigación de Al-Ajarmeh et al.⁶³ la gestión eficaz de conflictos se asocia con un mejor desempeño del personal de enfermería, lo que en última instancia podría mejorar la atención al paciente en las UCI.

Además, es imperativo mencionar que los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote se relacionaron positivamente, lo que implica que un entorno físico adecuado puede favorecer las interacciones y relaciones sociales. Asimismo, un mejor estado psicológico se asocia con mejores relaciones sociales. En consecuencia, una mejor comprensión de los niveles de estrés que experimentan las enfermeras de la UCI proporciona información valiosa para desarrollar políticas que se centren en mejorar las capacidades de las enfermeras gestoras e implementar formas de mitigar el estrés asociado con el trabajo de enfermería. Por lo tanto, es crucial identificar los niveles de estrés individuales para implementar intervenciones adecuadas con el fin de mantener una atención al paciente de alta calidad dentro del área de cuidados intensivos y del hospital beneficiando principalmente la salud mental del enfermero.

Es importante reconocer y tener en cuenta las limitaciones presentes en la investigación. En primer lugar, el diseño transversal utilizado en este estudio no clasifica las relaciones causales durante el tiempo. En segundo lugar, el estudio se realizó en el entorno de la UCI, que no es representativo de la situación de las enfermeras en todo el país. Tercero, los datos se recopilaron durante las horas libres de los encuestados dentro del hospital, lo que podría haber causado algún tipo de inconsistencias debido a la premura de los encuestados para retirarse de su centro de trabajo. Sin embargo, cabe mencionar que la recopilación de datos se realizó mediante el uso de cuestionarios validados y confiables. Se habla de correlación y no de asociación ya que la muestra es pequeña y se necesitaría una muestra más grande para poder realizar la Asociación. Del mismo modo, los encuestados proporcionaron una notable tasa de respuesta, lo que redujo el sesgo de deseabilidad social. Además, los hallazgos de la investigación contribuyen a la limitada literatura sobre el estrés, sus factores y el desempeño de las enfermeras que laboran en el área de cuidados intensivos en el Perú.

VIII. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva baja entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.
2. No existe relación alguna entre los factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.
3. Existe relación positiva baja entre los factores psicológicos del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.
4. Existe relación positiva baja entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.
5. Existe una relación positiva baja entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.

IX. RECOMENDACIONES

1. Desde el punto de vista académico, los encargados de la Unidad de Cuidados Intensivos deben utilizar los resultados de la investigación como guía para establecer políticas de recursos humanos para reducir el estrés, promover una mejor salud y el desempeño laboral del grupo de trabajo.
2. Elaborar estrategias de prevención sobre el estrés laboral en el personal de enfermería que labora dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos, ya que los niveles altos de estrés podrían incidir en la disminución del rendimiento laboral.
3. Se sugiere a los próximos investigadores crear nuevos instrumentos que sean validados y confiables que se fundamenten en teorías con el objetivo de medir con precisión el estrés ocupacional y el desempeño laboral, ya que estos puntos son parte fundamental para mantener la seguridad del paciente y el bienestar del personal de enfermería.
4. Desde el punto de vista metodológico se recomienda a los futuros investigadores, evaluar el efecto de las horas de trabajo sobre el estado de salud general y el desempeño del personal de enfermería dentro de la unidad de cuidados intensivos. Asimismo, se les incentiva a evaluar la eficacia de los programas en manejo del estrés.
5. La directiva de cada uno de los hospitales nacionales debe tener en cuenta la programación de turnos de trabajo en el personal de enfermería que labora dentro de la unidad de cuidados intensivos, además del número de enfermeros dentro de la unidad, con el fin de mejorar el rendimiento laboral y atención que prestan.

6. Las directivas de los hospitales deben implementar Normativas estableciendo criterios específicos para mejorar y fomentar un entorno laboral positivo.
7. Implementar proyectos en donde haya mayor contratación de personal de psicología; para así llevar un buen manejo de la salud mental del personal del servicio de Cuidados Intensivos.
8. Implementar el Proyecto de Humanización de los Cuidados Intensivos en el servicio; en donde está inmersa como prioridad el cuidado del personal de salud, para así brindar una mayor Calidad de atención como profesionales de la salud y como equipo.
9. Finalmente, las autoridades de otras instituciones hospitalarias deben establecer programas de gestión del estrés con el fin de reducirlo, especialmente para las enfermeras que trabajan más de 45 horas por semana.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Bhatti MH, Bhatti MH, Akram MU, Hashim M, Akram Z. Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E J Bus Manag* [Internet]. 2017 [citado 1 de mayo de 2023];7(1):029–37. Disponible en:
https://www.academia.edu/81276188/Relationship_between_job_stress_and_organizational_commitment_An_empirical_study_of_banking_sector
2. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Netw Open* [Internet]. 2020 [citado 1 de mayo de 2023];3(3):1–12. Disponible en:
<https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/article-abstract/2763229>
3. Mero EM, Salas YG, Acuña LM, Bernal GV. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Recimundo* [Internet]. 2021[citado 1 de mayo de 2023];5(3):368–77. Disponible en:
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284/1803>
4. Botha E, Gwin T, Purpora C. The effectiveness of mindfulness based programs in reducing stress experienced by nurses in adult hospital settings: a systematic review of quantitative evidence protocol. *JB I database Syst Rev Implement reports*[Internet]. 2015 [citado 1 de mayo de 2023];13(10):21–9. Disponible en:

https://journals.lww.com/jbisrir/fulltext/2015/13100/the_effectiveness_of_mindfulness_based_programs_in.4.aspx

5. Green AA, Kinchen E V. The Effects of Mindfulness Meditation on Stress and Burnout in Nurses. *J Holist Nurs* [Internet]. 2021[citado 1 de mayo de 2023]. 2021;39(4):356–68.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/08980101211015818?journalCode=jhna>
6. Porcel-Gálvez A, Barrientos-Trigo S, Bermúdez-García S, Fernández-García E, Bueno-Ferrán M, Badanta B. The nursing stress scale-spanish version: An update to its psychometric properties and validation of a short-form version in acute care hospital settings. *Int J Environ Res Public Health* [Internet] 2020 [citado 1 de mayo de 2023]; 17(22). Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7697776/pdf/ijerph-17-08456.pdf>
7. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Manag Healthc Policy Health* [Internet]. 2019 [citado 1 de mayo de 2023]; 12:233–42. Disponible en:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/RMHP.S218112>
8. Faraji A, Karimi M, Azizi SM, Janatolmakan M, Khatony A. Occupational stress and its related demographic factors among Iranian CCU nurses: A cross-sectional study. *BMC Res Notes* [Internet]. 2019 [citado 1 de mayo de 2023];12(1):1–5. Disponible en:
<https://doi.org/10.1186/s13104-019-4674-5>

9. 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 para obtener el título de magíster en gerencia hospitalaria). Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador: 2023. 108p. Disponible en:
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
10. Almazan JU, Albougami AS, Alamri MS. Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA. *J Taibah Univ Med Sci* [Internet]. 2019 [citado 1 de mayo de 2023];14(4):376–82. Disponible en:
<https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.04.006>
11. Lu F, Xu Y, Yu Y, Peng L, Wu T, Wang T, et al. Moderating effect of mindfulness on the relationships between perceived stress and mental health outcomes among Chinese intensive care nurses. *Front Psychiatry* [Internet]. 2019[citado 1 de mayo de 2023];10(1):1-10. Disponible en:
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2019.00260/full>
12. García P, Jiménez A., Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño, R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Rev sal púb.* 2[Internet]. 2019[citado 1 de mayo de 2023];1(1) 65-73. Disponible en:
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>.
13. Alfaro P. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz. (Tesis de maestra en gerencia de servicio de salud). Universidad San Martín de Porres, Perú:2018. 93p. Disponible en:

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

14. Asl R, Taghinejad R, Parizad N, Jasemi M. The relationship between professional autonomy and job stress among intensive care unit nurses: A descriptive correlational study. *Iran J Nurs Midwifery Res* [Internet]. 2022 [citado 1 de mayo de 2023];27(2):119–24. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8997176/>
15. Ministerio de Salud. (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA). Ministerio de Salud, Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Lima: Dirección de Salud Mental. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>.
16. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. Guayaquil – Ecuador. (Tesis para optar el título de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador: 2020. 154p. Diponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
17. Durand A. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital sub regional de Andahuaylas. (Tesis para el título de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud). Universidad César Vallejo, Lima, Perú:2021. 77p. disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Fuentes E. Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital II-I Moyobamba. (Tesis para el grado académico de Maestro en Administración con mención en gestión pública). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú: 2021. 80p. Disponible en:
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7264>
19. Ekayanti A, Alimin M FN et al. Relación del estrés laboral con el desempeño de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en Makassar. Rev Am J Public Heal Res [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023];6(1):18–20. Disponible en:
<http://pubs.sciepub.com/ajphr/6/1/4>
20. León F., Gavi, K. Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá. (Tesis para el título de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú:2021. 74p. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55426>
21. Morales Y. Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. (Tesis para el grado de maestro en gestión de servicios de salud). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú: 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
22. Rasool SF, Wang M, Tang M, Saeed A, Iqbal J. How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. Int J Environ Res

- Public [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023];18(5):1–17.
Disponible en:
<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2294>
23. Vischer JC. The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress Heal* [Internet]. 2007 [citado 1 de mayo de 2023];23(3):175–84. Disponible en:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.1134>
24. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global* [Internet]. 2020 [citado 1 de mayo de 2023]; 17(50):1-8. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412018000200304
25. Urien Angulo B, Díez V, Osca A. Justice, satisfaction and counterproductive behaviour: A Job Demands-Resources (JD-R) theory study on Social Workers. *Cuad Trab Soc*[Internet]. 2018 [citado 1 de mayo de 2023];32(1):141–52. Disponible en:
<https://www.proquest.com/openview/0f75850e29cc8a3cb75b2226a308643e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55423>
26. Mérida-López S, Sánchez-álvarez N, Extremera N. Teacher retention through the Job Demands-Resources Theory. *Educ XX1*[Internet]. 2022 [citado 1 de mayo de 2023];25(2):151–71. Disponible en:
https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Merida-Lopez/publication/361738476_Teacher_retention_through_the_Job_Demands-

Resources_Theory/links/62c2d52abe9e947a47ab8e76/Teacher-retention-through-the-Job-Demands-Resources-Theory.pdf

27. Dollard MF, McTernan W. Psychosocial safety climate: A multilevel theory of work stress in the health and community service sector. *Epidemiol Psychiatr Sci* [Internet]. 2011 [citado 1 de mayo de 2023];20(4):287–93. Disponible en:
<https://www.cambridge.org/core/journals/epidemiology-and-psychiatric-sciences/article/psychosocial-safety-climate-a-multilevel-theory-of-work-stress-in-the-health-and-community-service-sector/B37C73CC81FB413C862E3D51A026D7DB>
28. Lo Martire V, Caruso D, Palagini L, Zoccoli G, Bastianini S. Stress & sleep: A relationship lasting a lifetime. *Neurosci Biobehav Rev* [Internet]. 2020 [citado 1 de mayo de 2023];117(7):65–77. Disponible en:
<https://sci-hub.se/10.1016/j.neubiorev.2019.08.024>
29. Meurs JA, Perrewé PL. Cognitive Activation Theory of Stress: An Integrative Theoretical Approach to Work Stress. *Jour Managt* [Internet]. 2011 [citado 1 de mayo de 2023]; 37(4): 1043–1068. Disponible en:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206310387303?journalCode=joma>
30. Bardoel EA, Drago R. Acceptance and Strategic Resilience: An Application of Conservation of Resources Theory. *Gr Organ Manag* [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023];46(4):657–91. Disponible en:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10596011211022488?journalCode=gomb>

31. Liao H, Huang L, Hu B. Conservation of resources theory in the organizational behavior context: Theoretical evolution and challenges. *Adv Psychol Sci* [Internet]. 2022 [citado 1 de mayo de 2023];30(2):449–63. Disponible en <https://journal.psych.ac.cn/xlkxjz/EN/10.3724/SP.J.1042.2022.00449>
32. Huaman R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha. (Tesis para el título de licenciado en enfermería). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Chincha, Perú: 2018. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3163V>
33. Daniel CO. Effects of job stress on employee's performance. *Int J Bus Manag Soc Res* [Internet]. 2019 [citado 1 de mayo de 2023];6(2):375–82. Disponible en: <https://www.journalbinet.com/ijbmsr-060219-40.html>
34. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res* [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023];28(7):8791–801. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-020-11235->
35. 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. *Rev Enf Glob* [Internet]. 2020 [citado 1 de mayo de 2023];17(5): 1-12. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412018000200304

36. Obbarius N, Fischer F, Liegl G, Obbarius A, Rose M. A modified version of the transactional stress concept according to Lazarus and Folkman was confirmed in a psychosomatic inpatient sample. *Front Psychol* [Internet]. 2021; 12:584333. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.584333>
37. Mert S, Aydin Sayilan A, Baydemir C. Escala de estrés de enfermería (NSS): confiabilidad y validez de la versión turca. *Perspect Psychiatr Care* [Internet]. 2021;57(2):443–54. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/ppc.12606>
38. Gieselmann A, Elberich N, Mathes J, Pietrowsky R. Nightmare distress revisited: Cognitive appraisal of nightmares according to Lazarus' transactional model of stress. *Jour Behr Therap ExpPsy* [Internet]. 2020 [citado 1 de mayo de 2023]; 68(1): 10. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0005791619300540>
39. Obbarius N, Fischer F, Liegl G, Obbarius A, Rose M. A Modified Version of the Transactional Stress Concept According to Lazarus and Folkman Was Confirmed in a Psychosomatic Inpatient Sample. *Front Psychol* [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023]; 2021(12):1–12. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.584333/full>

40. Kunz C. The influence of working conditions on health satisfaction, physical and mental health: Testing the effort-reward imbalance (ERI) model and its moderation with over-commitment using a representative sample of German employees (GSOEP). *BMC Public Health* [Internet]. 2019 [citado 1 de mayo de 2023];19(1):1–11. Disponible en: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-019-7187-1>
41. Kinman G. Effort-reward imbalance in academic employees: Examining different reward systems. *International Jour Stres Manag* [Internet]. 2019 [citado 1 de mayo de 2023]; 26(2), 184–192. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2019-24245-003>
42. Tzenetidis V, Papatthaniou I, Tzenetidis N, Nikolentzos A, Sarafis P, Malliarou M. Effort Reward Imbalance and Insomnia Among Greek Healthcare Personnel During the Outbreak of COVID-19. *Mater Socio Medica* [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023];33(2):124. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8385725/pdf/MSM-33-124.pdf>
43. Ganesan S, Magee M, Stone JE, Mulhall MD, Collins A, Howard ME, et al. The Impact of Shift Work on Sleep, Alertness and Performance in Healthcare Workers. *Sci Rep*[Internet]. 2019 [citado 1 de mayo de 2023]; 9(1):1–13. Disponible en: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1038/s41598-019-40914-x.pdf>

44. Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: A theoretical review. *Hum Resour Health* [Internet]. 2020 [citado 1 de mayo de 2023];18(1):1–17. Disponible en:
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-020-00469-9>
45. Thant ZM, Chang Y. Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organ Rev.* [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023];21(1):157–75. Disponible en:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-020-00481-6>
46. Penconek T, Tate K, Bernardes A, Lee S, Micaroni S, Balsanelli AP, Moura AA, Cummings G. Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *Int Jour Nurs* [Internet]. 2021 [citado 27 de mayo de 2023];118(1):1-7. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748921000389>
47. Gozali A. Employee Psychological Analysis: Communication, Self Esteem, and Self Efficacy. *AKADEMIK: J Mah Hum* [Internet]. 2022 [citado 24 de octubre de 2023]; 2(3), 111-119. Disponible en:
<https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/475/382>
48. Instituto Nacional de Estadística (INE). Sexo [Internet]. Glosario de Conceptos. 2024 [citado el 2 de noviembre de 2024]. Disponible en:
<https://w.ine.es/DEFine/es/do.htm?c=4484>
49. Ministerio de Salud (MINSA). Análisis de Situación Salud de los y las Adolescentes y la Respuesta del MINSA [Internet]. Coordinadora de las

- Américas para la Juventud y la Infancia; 2024 [citado el 2 de noviembre de 2024].
50. Real Academia Española. Experiencia [Internet]. Diccionario de la lengua española. 23.^a ed. Madrid: RAE; [consultado el 5 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://dle.rae.es>
 51. Wulandari NLAA, Sumadi NK, Swara NNAAV. Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. Widya Manajemen [Internet]. 2020 [citado 24 de octubre de 2023];2(1):89–99. Disponible en: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/552>
 52. Sánchez CA. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022 [tesis de licenciatura en Internet]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2022 [citado 14 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/15600>
 53. Ccorpuna N, Quispe FLM. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco – 2022 [tesis de licenciatura en Internet]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2024 [citado 14 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8474>

54. Pavek KU, Steege LM, Kwekkeboom K. Testing Content Validity of Nursing Stress Scales. *SAGE Open* [Internet]. 2022 [citado 1 de mayo de 2023];12(3). Disponible en:
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440221123508>
55. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut* [Internet]. 2021 [citado 27 de mayo de 2023];28(1): 8791–8801. Disponible en:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-020-11235-8>
56. Peña M, García-Ael C, Topa G. Analysis of the psychometric properties of the Nursing Stress Scale (NSS) in a Spanish sample. *MDPI* [Internet]. 2021 [citado 1 de mayo de 2023];90(8):1-5. Disponible en:
<https://sciforum.net/manuscripts/9085/manuscript.pdf>
57. Hendy A, Abozeid A, Sallam G, Abboud Abdel Fattah H, Ahmed Abdelkader Reshia F. Predictive factors affecting stress among nurses providing care at COVID-19 isolation hospitals at Egypt. *Nurs Open* [Internet]. 2021;8(1):498–505. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1002/nop2.652>
58. Asl RG, Taghinejad R, Parizad N, Jasemi M. The relationship between professional autonomy and job stress among intensive care unit nurses: A descriptive correlational study. *Iran J Nurs Midwifery Res* [Internet]. 2022;27(2):119–24. Disponible en:
http://dx.doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_375_20

59. Kafle S, Paudel S, Thapaliya A, Acharya R. Workplace violence against nurses: a narrative review. *J Clin Transl Res* [Internet]. 2022;8(5):421–4. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18053/jctres.08.202205.010>
60. Levi P, Moss J. Intensive care unit nurses' lived experiences of psychological stress and trauma caring for COVID-19 patients. *Workplace Health Saf* [Internet]. 2022;70(8):358–67. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/21650799211064262>
61. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Manag Healthc Policy* [Internet]. 2019; 12(1):233–42. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2147/rmhp.s218112>
62. Al-Ajarmeh DO, Rayan AH, Eshah NF, Al-Hamdan ZM. Nurse–nurse collaboration and performance among nurses in intensive care units. *Nurs Crit Care* [Internet]. 2022;27(6):747–55. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/nicc.12745>

XI. ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador
Sexo	Se refiere al sexo biológico de la persona. Según la OMS, hace referencia características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. Por tanto, hombre y mujer son categorías de sexo. ⁴⁸	La variable, será evaluada en el cuestionario sociodemográfico	Hombre (1) Mujer (2)
Edad	Según el MINSA, se define como el tiempo vivido por una persona desde su nacimiento hasta la actualidad. Y se clasifica en grupos etarios. ⁴⁹	La variable, será evaluada en el cuestionario sociodemográfico	Joven 19-29 años Adulto 30-59 años Adulto mayor 60+ años
Años de experiencia	El tiempo que lleva ejerciendo su profesión hasta la actualidad. ⁵⁰	Periodo de experiencia que presenta el personal de enfermería, el cual será evaluado en el cuestionario sociodemográfico.	1-3 años 3-6 años 6- a más

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor	Ítems	Nivel o rango
Estrés laboral	Se denomina estrés laboral a cualquier condición interna o condición externa que hace que se dificulte que un trabajador se mantenga equilibrado en su entorno laboral. (Delgadillo et al., 2018).	La variable será medida con el Cuestionario de “the nursing stress scale” (NSS)	Factores del entorno físico	Carga laboral Tiempo Actividades realizadas	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Con frecuencia 4 = muy frecuente	1 2 3 y 4	Estrés laboral alto: 91 – 136
			Factores psicológicos	Sufrimiento Fallecimiento Nivel de preparación Nivel de apoyo		5, 6 7, 8 9 al 17 18 al 24	Estrés laboral medio: 45 – 90
			Factores sociales	Conflicto con el personal de salud Insuficiente personal		25 al 30 31 al 34	Estrés laboral bajo: 0 - 44

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor	Ítems	Nivel o rango
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el valor que aporta el trabajador dentro de una organización por medio de un periodo, manifestando una conducta favorable dentro de la organización desarrollando sus actividades eficientemente. (Chiavenato, 2010)	La variable será medida con el Cuestionario sobre desempeño laboral	Autoestima	Confianza y seguridad Autovaloración Capacidad de manejar las críticas	1 = Nunca 2 = A veces	1 2 y 3 4 y 5	Desempeño laboral eficiente: 49 - 72
			Trabajo en equipo	Comunicación Colaboración	3 = Frecuentement e	6 al 8 9 y 10	
			Formación profesional	Cumplimientos de las metas	4 = muy frecuentement e	11 al 14	Desempeño laboral deficiente: 0 – 24
			Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción Cargo en el trabajo Condiciones del trabajo Equidad		15 16 17 18	

Anexo 2
CUESTIONARIO

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad	
Sexo	
Años de experiencia	

CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

Escala elaborada por Gray y Anderson (1981)
Validada en la versión castellana por Más y Escrivá (1998)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en el servicio de UCI del HREGB, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

ESTOY:	Muy frecuente	Con frecuencia	A veces	Nunca
Código	4	3	2	1

Situaciones estresantes	1	2	3	4
Factores del entorno físico				
1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería.				
2. La falta tiempo para completar todos los cuidados que el paciente requiere.				
3. Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal.				
4. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente la unidad de servicio.				
Factores psicológicos				
5. Le afecta conversar con un paciente sobre su muerte.				
6. Observar el sufrimiento de un paciente le conmueve.				
7. La muerte de un paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil de superar.				
8. La muerte de un paciente le entristece.				
9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, lo/a desestabiliza.				
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.				

11.	Le falta oportunidad para expresar a sus compañeros del servicio sentimientos negativos hacia un paciente.				
12.	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, lo/a desmoraliza.				
13.	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, lo/a confunde.				
14.	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente afecta su estado emocional.				
15.	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.				
16.	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familiar sobre su condición médica o tratamiento, le fastidia a sobremanera.				
17.	El error de un médico durante el tratamiento de un paciente, le asusta.				
18.	Tiene sentimiento de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.				
19.	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con sus compañeros del servicio sobre problemas relacionados a los pacientes.				
20.	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presente mejoría.				
21.	El mal funcionamiento del equipo técnico le irritan demasiado.				
22.	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.				
23.	La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.				
24.	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico.				
Factores sociales					
25.	Tiene conflicto con un médico.				
26.	Ser criticado por un médico, le enfurece.				
27.	El estar en desacuerdo con el tratamiento de un médico hacia un paciente, hace que usted lo contradiga.				
28.	Si un médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.				
29.	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.				
30.	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31.	Ha tenido dificultades en el trabajo con uno o varios compañeros del servicio.				
32.	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con sus compañeros del servicio.				
33.	Le dificulta el trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				
34.	Ser criticado/a por un supervisor/a, le produce sentimientos de odio.				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Ministerio De la salud (2015)

Adaptado y modificado por Morales Ríos, Diana (2021)

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X) la respuesta que considere usted.

Área del desempeño	1 N u n c a	2 A v e c e s	3 Fr ec ue nte me nte	4 Muy frecue nteme nte
Autoestima				
1. Le falta seguridad para lidiar con los problemas y eso le genera estrés.				
2. No tiene confianza de sí mismo y se siente inferior con relación a los demás.				
3. Sientes que tu trabajo es poco valorado y eso te estresa.				
4. No se deja acobardar por los fracasos y es capaz de continuar su trabajo.				
5. Las críticas de sus compañeros o superiores no afectan su estado emocional.				
Trabajo en equipo				
6. Sus compañeros colaboran con usted cuando esta agobiado/a y eso lo alivia.				
7. Tiene una buena comunicación con sus compañeros lo cual le ayuda a realizar mejor su trabajo.				
8. En su servicio promueven el trabajo en equipo para cumplir con sus actividades de manera satisfactoria.				
9. Cuando tiene algún problema puede comunicarle a su jefe sin temor y le apoya para solucionarlo.				
10. En su servicio realizan cambios con relación a sus funciones sin comunicarle, dificultando su desempeño.				
Formación profesional				
11. En su servicio realizan capacitaciones continuas para aumentar su nivel de conocimiento y mejorar su desempeño.				
12. Existen condiciones adecuadas para poner en práctica sus conocimientos adquiridos.				
13. En su servicio le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional sintiéndose valorado/a.				
14. Le preocupa que sus conocimientos sean insuficientes para cubrir las necesidades de los pacientes.				
Satisfacción laboral				
15. En su servicio las oportunidades profesionales son equitativas y no le genera estrés.				
16. Se encuentra satisfecho del trabajo que realiza.				
17. Las condiciones laborales de su servicio son inadecuadas o le estresan.				
18. Desarrollar el cargo que ocupa con eficiencia permite el reconocimiento de su jefe.				

Anexo 3



**UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA FACULTAD DE
SALUD PÚBLICA Y DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGADORA: LIC. ENF. ESP. CUIDADOS INTENSIVOS SAUCEDO HONORES,
LESLIE DIANE MELISA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2024.

INSTITUCIÓN: Universidad Peruana Cayetano Heredia

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: Estamos invitando a usted a participar en el presente estudio, el cual es anónimo, por lo tanto no tendrá repercusiones de ningún tipo y los resultados obtenidos solo tendrán como fin identificar la relación del estrés que pudiera presentar y como este podría afectar su desempeño laboral dentro la unidad de cuidados intensivos; por ello, nos gustaría contar con tu participación, ya que con los resultados obtenidos la institución podrá implementar estrategias que mejoren tu nivel de estrés y el de tus compañeras (os), en caso lo requiriesen.

PROCEDIMIENTOS: Si usted acepta participar en este estudio se le solicitará que:

1. Lea cuidadosamente las preguntas y sus posibles respuestas antes de responder.
2. El primer cuestionario que encontrará evalúa los niveles de estrés a través de 34 preguntas divididos en 3 dimensiones, factores del entorno físico (ítems 1 al 4), factores psicológicos (ítems del 5 al 24) y factores sociales (ítems del 24 al 34). Mientras, que el segundo

cuestionario hace referencia al desempeño laboral, el cual cuenta con 18 preguntas divididos en 4 dimensiones, autoestima (ítems 1 al 5), trabajo en equipo (ítems 6 al 10), formación profesional (ítems 11 al 14) y satisfacción laboral (ítems 15 al 18).

3. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas.

4. Para cada ítem se responderá con una sola respuesta.

5. Si realiza la encuesta desde su celular, utilice su pantalla de manera horizontal, para su mayor comodidad.

6. La recolección se realizará cuando la tesista no se encuentre laborando en el área UCI del HEGB y mientras el personal de enfermería haya culminado con su horario laboral, para no interferir con sus funciones. Serán evaluados los (as) licenciados (as) de enfermería

7. El tiempo máximo empleado para ambos cuestionarios no será mayor a 30 minutos.

RIESGOS: El llenado del cuestionario no implicará mayores riesgos para usted, ya que los datos personales de cada participante permanecerán en anonimato, con el fin de minimizar o eliminar el estrés generado por la publicación de los mismos.

BENEFICIOS: Los resultados le permitirán a la investigadora establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2024 con un fin netamente académico y sin perjudicar a ningún participante. Además, se considera un beneficio directo para los participantes, ya que después de su participación se incluirá un folleto sobre manejo de estrés, con el fin de disminuir los niveles de estrés en caso lo presente.

COSTOS E COMPENSACIÓN: Participar en el presente estudio no tiene ningún costo ni precio. Así mismo **NO RECIBIRÁ NINGÚN INCENTIVO ECONÓMICO** ni de otra índole.

CONFIDENCIALIDAD: Le garantizamos que sus resultados serán utilizados en absoluta confidencialidad, ninguna persona, excepto la investigadora tendrá acceso a ella. Además, el nombre de los participantes no será revelado pues el recojo de información será de manera

anónima.

USO FUTURO DE LA INVESTIGACIÓN: La investigación será colocada en el repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, para que de esta manera dichos datos puedan ser utilizados como antecedentes en futuras investigaciones relacionadas.

DERECHOS DEL SUJETO DE INVESTIGACIÓN: Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno.

En caso tengan dudas o consultas sobre el estudio (no para solicitar resultados) podrá comunicarse vía telefónica al siguiente contacto: Lic. Enf. Esp. Cuidados Intensivos Saucedo Honores, Leslie Diane Melisa con el Celular: [REDACTED]

Si usted desea realizar algún comentario, lo podrá realizar con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI), a cargo del presidente Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, al anexo 201352 y correo [REDACTED].

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

He leído el presente documento por lo que **ACEPTO** voluntariamente a participar en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque ya haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos del participante	Firma	Fecha y hora

Anexo 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN DE NUEVO

CHIMBOTE, 2024

Problema General	Objetivo General	Marco Teórico Conceptual	Hipótesis	Variables e Indicadores			Metodología										
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Eleazar Guzmán Barrón de nuevo Chimbote, en el año 2024?</p>	<p>Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Eleazar Guzmán Barrón de nuevo Chimbote, en el año 2024.</p>	<p>Base Teórica:</p> <p>Según Grailey (2021:2), Se han propuesto cuatro enfoques (2 teorías y 2 modelos) importantes para el estudio del estrés laboral, para explicar cómo, cuándo y por qué se produce el estrés laboral.</p> <p>1.1. Teorías sobre el estrés laboral</p> <p>Las teorías predominantes sobre el estrés laboral se centran principalmente en el contexto laboral, particularmente en los elementos del diseño del trabajo. Una de las teorías más actuales, es modelo Job Demands-Resources (JD-R), la que se encuentra vinculada con los factores estresantes (demandas laborales y recursos laborales) y con el comportamiento laboral positivo, a través de dos procesos psicológicos. (Citado por Demerouti 2017: 22-4)</p> <ul style="list-style-type: none"> El primer proceso es la erosión de la salud, en el que los esfuerzos para hacer frente a las demandas laborales crónicas conducen a una sobrecarga y una erosión de la reserva de energía del trabajador que, a su vez, genera respuestas negativas (por ejemplo, angustia o sufrimiento psicológico), y a más largo plazo lesiones psicológicas (trastorno depresivo) y problemas de salud (enfermedades cardiovasculares). (Dollard 2011: 20-4) El segundo proceso es un proceso motivacional tal que los recursos adecuados (control) pueden ser intrínsecamente y extrínsecamente motivadores, lo que conduce al compromiso y, a su vez, a resultados organizacionales positivos (mejora del desempeño). (Dollard 2011: 20-4) <p>La teoría de conservación de recursos (COR) propuesta por Hobfoll, establece que el estrés ocurre en relación de los recursos individuales como objetos (casa, vehículos), energía (dinero, tiempo, actividades realizadas), características personales (autoestima, dominio), y condiciones (estatus socioeconómico, rol de trabajo valorado). Dentro de esta teoría se enmarca a los “factores físicos, psicológicos, sociales” que sirven para múltiples propósitos, uno de los cuales es compensar los efectos de las demandas laborales. Teoría descrita por Hobfoll (citado por Meurs 2011: 37-4)</p> <p>1.2. Modelos sobre el estrés laboral</p> <p>El modelo transaccional de estrés propuesto por Lazarus, explica porque los individuos experimentan el mismo estresor de manera diferente mediante dos procesos (evaluación cognitiva y afrontamiento). (Giesemann 2020:68)</p> <ul style="list-style-type: none"> El afrontamiento estudia los factores estresantes dentro del entorno laboral. La evaluación cognitiva, consiste en evaluar como el evento puede ser una amenaza para el individuo (conflicto con el personal). <p>El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI), menciona tres componentes: esfuerzo, recompensa y compromiso que se enfocan directamente en los intereses de los empleados. El esfuerzo está representado por demandas y deberes que representan una gran carga de trabajo, interrupciones frecuentes o presión de tiempo, mientras que el salario, la estima, la seguridad laboral y las oportunidades de carrera son formas de recompensas ocupacionales, un desequilibrio entre los componentes, puede afectar la salud a través de reacciones de tensión; Además, con base en hallazgos previos el estrés laboral también podría causar fatiga indirectamente al cambiar algunos estados psicológicos específicos en las enfermeras. (Citado por Kunz 2019:19)</p> <p>El “Modelo de Control de la Demanda del Trabajo” descrita por Karasek, destaca que los trabajadores corren el mayor riesgo de tensión mental y resultados psicológicos negativos cuando se enfrentan a una carga de trabajo y demandas significativas combinadas con una la toma de decisiones. (Grailey 2021:1)</p> <p>2.1. Teoría sobre el desempeño laboral</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación positiva entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1813 453 1970 531">Variable</th> <th data-bbox="1970 453 2169 531">Dimensiones</th> <th data-bbox="2169 453 2427 531">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1813 531 1970 856" rowspan="3">Estrés laboral</td> <td data-bbox="1970 531 2169 638">Factores del entorno físico</td> <td data-bbox="2169 531 2427 638">Carga laboral Tiempo Actividades realizadas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1970 638 2169 783">Factores psicológicos</td> <td data-bbox="2169 638 2427 783">Sufrimiento Fallecimiento Nivel de preparación Nivel de apoyo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1970 783 2169 856">Factores sociales</td> <td data-bbox="2169 783 2427 856">Conflicto con el personal de salud Insuficiente personal</td> </tr> </tbody> </table>			Variable	Dimensiones	Indicadores	Estrés laboral	Factores del entorno físico	Carga laboral Tiempo Actividades realizadas	Factores psicológicos	Sufrimiento Fallecimiento Nivel de preparación Nivel de apoyo	Factores sociales	Conflicto con el personal de salud Insuficiente personal	<p>Tipo de Investigación Investigación básica.</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>El estudio será correlacional ya que permitirá relacionar las variables del estudio.</p> <p>Estrategia metodológica de la investigación</p> <p>Unidad de observación y análisis Enfermeros de la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>La población estará conformada por el profesional de enfermería que labora en el Servicio de UCI del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote del 2024.</p> <p>La muestra estará constituida por la totalidad de la población, la que se encuentran conformados por 52 profesionales de enfermería,</p> <p>Técnica de muestreo:</p> <p>Encuesta</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <p>Personal de enfermería que se encuentren laborando en la UCI no menos seis meses a la fecha de aplicación del estudio.</p> <p>Personal de enfermería dispuestos a participar y firmar consentimiento informado</p> <p>Criterios de exclusión:</p> <p>Personal de enfermería que tengan descansos médicos por salud y/o vacaciones.</p> <p>Personal de enfermería con antecedentes de enfermedad física grave.</p> <p>Personal de enfermería que se encuentren en periodo de entrenamiento o prueba.</p> <p>mentales (Ansiedad, depresión) previos.</p>
Variable	Dimensiones	Indicadores															
Estrés laboral	Factores del entorno físico	Carga laboral Tiempo Actividades realizadas															
	Factores psicológicos	Sufrimiento Fallecimiento Nivel de preparación Nivel de apoyo															
	Factores sociales	Conflicto con el personal de salud Insuficiente personal															

		En relación a un enfoque teórico, se enfatiza la teoría de Herzberg, que establece principalmente la satisfacción de las necesidades propias y las necesidades motivacionales en el proceso de desarrollo del potencial dentro del entorno laboral; a través, de dos factores principales, factores extrínsecos (apreciación y el salario) y factores intrínsecos (autorrealización, reconocimiento y desarrollo personal). (Citado por Azaliney 2012:11)															
Problemas Secundarios	Objetivo Especifico																
<p>¿Cuál es relación entre los factores físicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024?</p>	<p>Establecer la relación entre los factores físicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.</p> <p>Establecer la relación entre los factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.</p> <p>Establecer la relación entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.</p>	<p>Principales definiciones y conceptos</p> <ul style="list-style-type: none"> Estrés Factores físicos del estrés Factores psicológicos del estrés Factores sociales del estrés Autoestima Trabajo en equipo Formación profesional Satisfacción laboral <p>Antecedentes de la investigación:</p> <p>Ekayanti A, et al.18 2021. En Indonesia, su objetivo se basó en determinar la relación entre el estrés y el rendimiento del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de Makassarque. El estudio tenía un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, empleándose como técnica la encuesta a una muestra total de 36 enfermeros. Los resultados mostraron que los enfermeros de la UCI experimentaron en su mayoría un estrés laboral y un rendimiento grave y al relacionar las variables se obtuvo una correlación de Pearson de 0,522 con un p valor= 0,001. Concluyéndose, que existe una relación inversa en el estrés laboral y el rendimiento de las enfermeras que laboran en la UCI de los hospitales de Makassarque.</p> <p>Almazan J, et al.19 2019. En Arabia saudita, se propuso como objetivo evaluar el estrés relacionado con el trabajo percibido de las enfermeras en el área de cuidado intensivos. Investigación descriptiva de diseño no experimental, de corte transversal, donde se utilizó la técnica encuesta y como instrumento la escala de estrés percibido (PSS), que fue aplicado a 178 enfermeras. En los resultados tuvieron las puntuaciones medias del estrés fueron 2,39 y con desviación estándar de 1,15; así mismo, revela que la nacionalidad y el número de horas de trabajo por semana son los predictores más significativos asociados al nivel de estrés con una significancia de $F = 2,98 < 0,035$. Destacando en sus hallazgos que el estrés se encontraba relacionada con el trabajo percibido por las enfermeras, así mismo las enfermeras se encontraban mediamente estresadas</p> <p>Morales Romel (2021) realizó un estudio titulado: “Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería, el estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional con diseño no experimental transversal. Evaluaron a 35 enfermeros, aplicándoles como instrumento la Escala de Estrés de Enfermería-NSS y entre su principal hallazgo encontró que existía relación entre el estrés laboral con el desempeño profesional con un valor de correlación de -0,627 y un valor significativo de 0,000.</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe relación positiva entre los factores físicos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.</p> <p>Existe relación positiva entre los factores psicológicos del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.</p> <p>Existe relación positiva entre los factores sociales del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.</p> <p>Existe relación positiva entre los factores del entorno físico, psicológicos y sociales del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td>Autoestima</td> <td>Confianza y seguridad Autovaloración Capacidad de manejar las críticas</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Comunicación Colaboración</td> </tr> <tr> <td>Formación profesional</td> <td>Cumplimientos de las metas</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción laboral</td> <td>Nivel de satisfacción Cargo en el trabajo Condiciones del trabajo Equidad</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	indicadores	Desempeño laboral	Autoestima	Confianza y seguridad Autovaloración Capacidad de manejar las críticas	Trabajo en equipo	Comunicación Colaboración	Formación profesional	Cumplimientos de las metas	Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción Cargo en el trabajo Condiciones del trabajo Equidad	<p>Escalas y cuestionarios aplicados</p> <p>Para la recolección de datos se utilizarán 2 instrumentos</p> <ol style="list-style-type: none"> CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS). CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL. <p>Validación del cuestionario</p> <p>El Cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS) fue desarrollado por Gray-Toft & Anderson en 1981, para medir la frecuencia y principales fuentes de estrés experimentadas por enfermeros, fue validado por Pavek k. et al (2021) mediante la adecuación muestral de Kaiser-Mayer-Olkin, obteniendo un coeficiente de validez 0.949 (KMO > 0.5), mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo resultados significativos (X2 aprox. = 6241, 645; df = 561; p = 0.000), con un coeficiente de confiabilidad de 0,964 ($\alpha > 0,8$). En la primera parte se encuentran los datos sociodemográficos y en la segunda el instrumento NSS propiamente dicho, el cual consta de 34 ítems divididos en 3 dimensiones factores del entorno físico (ítems 1 al 4), factores psicológicos (ítems del 5 al 24) y factores sociales (ítems del 24 al 34), valorados en una escala tipo Likert con 4 opciones de respuesta: "1 = Nunca", "2 = A veces", "3 = Con frecuencia" y "4 = muy frecuente", cuya puntuación total oscila entre 0 a 136 puntos, donde los valores más elevados denotan un peor estrés.</p> <p>Mientras el Cuestionario del Desempeño Laboral fue elaborado por el MINSA (2015) y fue adaptada y validada por Morales Ríos, Diana (2021), mediante un juicio de expertos y cuenta con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.720, este instrumento consta de 18 ítems, que fueron dividido en 4 dimensiones autoestima (ítems 1 al 5) , trabajo en equipo (ítems 6 al 10), formación profesional (ítems 11 al 14) y satisfacción laboral (ítems 15 al 18), y las respuestas se miden mediante una escala de tipo Likert, “nunca =1 punto”, “a veces=2 puntos”, “frecuentemente = 3 puntos” y “muy frecuentemente= 4 puntos”, cuyo puntaje oscila entre 0 y 72 y donde los valores más elevados denotan un peor desempeño laboral.</p> <p>Procedimiento de recolección de información</p>
Variable	Dimensiones	indicadores															
Desempeño laboral	Autoestima	Confianza y seguridad Autovaloración Capacidad de manejar las críticas															
	Trabajo en equipo	Comunicación Colaboración															
	Formación profesional	Cumplimientos de las metas															
	Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción Cargo en el trabajo Condiciones del trabajo Equidad															

					<p>El procedimiento, se efectuará al realizar la aplicación de 2 cuestionarios de manera virtual a los profesionales de enfermería de UCI del GEGB, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, previamente para realizar este estudio se contará con la autorización de del hospital.</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>El procesamiento de datos se efectuará en las hojas de Excel, la misma que es emitida automáticamente por aplicativo web Google forms luego de recolectar las respuestas de todos los participantes; posterior a ello, el estadista realizará el análisis de los datos con el programa SPSS versión 26.0 y para determinar si los resultados siguen una distribución normal se utilizará la prueba Shapiro-Wilk. Así mismo, se utilizarán estadísticas descriptivas (frecuencia y porcentaje), para describir las características socio demográficas de los participantes; también, se utilizará la prueba no paramétrica Coeficiente de Correlación de Pearson, si los resultados siguen una distribución normal, con el fin de poder contrastar las hipótesis planteadas, ya que las variables son ordinales.</p>
--	--	--	--	--	--

Anexo 5

FOLLETO

Mantén el aire por 3 o 4 segundos y después expúlsalo por la nariz, de manera lenta; tus hombros no deben moverse ni hacia arriba (cuando tomas aire) ni hacia abajo (cuando expulsas el aire).

En todo momento lleva tu atención a identificar las sensaciones que se generan en tu cuerpo y poco a poco haz que tu respiración sea cada vez más pausada hasta cuando sientas que tu cuerpo YA NO ESTÁ ACELERADO y que está relajado. Repite este ejercicio con frecuencia.



- Relajación: busca un espacio tranquilo, sin mucho ruido u otras cosas que te distraigan y ponte en una posición cómoda. Empieza a respirar lenta y profundamente como "inflando" tu abdomen. Mantén el aire por 3 o 4 segundos y después expúlsalo de manera lenta. En todo momento lleva tu atención a identificar las sensaciones que se

generan en tu cuerpo, sin intentar cambiarlas. Después dirige tu atención a la cara y cuello, identificando en dónde hay tensiones. Con cada inhalación imagina que recoges las tensiones y que con cada expiración las sueltas y las llevas fuera de tu cuerpo.

Repite este ejercicio con los brazos, el pecho, los hombros, la espalda, el abdomen y las piernas, en el orden señalado, hasta que sientas que tu cuerpo está completamente relajado.

¡RECUERDA QUE EL ESPACIO DE PSICOLOGÍA ES UN ESPACIO PARA TI Y ALLÍ PODRÁS PROFUNDIZAR EN EL TRABAJO DE LOS TEMAS ABORDADOS EN ESTA CARTILLA!



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN IGNACIO**

CIENCIA Y TECNOLOGÍA CON PROYECCIÓN SOCIAL

Hospital Universitario San Ignacio
Carrera 7 No. 40 - 62 Piso 6
Bogotá, Colombia.

Unidad de Nefrología
+ 57 (1) 5946161 Ext 2170
www.husi.org.co

Imágenes tomadas de Freepik.es



Control del Estrés

El estrés es una sensación de tensión que vivenciamos cuando tenemos una demanda y percibimos que esta sobrepasa nuestra capacidad para afrontarla.

Sentir estrés no es malo, pues ante determinada situación nuestro cuerpo nos informa que debemos resolverla para poder volver a un estado de tranquilidad y equilibrio y eso es lo que nos permite actuar o no ante esa situación. A continuación, encontrarás algunas actividades que te pueden ayudar a manejar el estrés en diferentes situaciones.



- Ten presentes tus límites: no te comprometas con actividades o tareas que evalúes que no puedes cumplir o que no deseas hacer. Comprométete con una tarea a la vez.
- Pide ayuda cuando lo necesites: evalúa las actividades que tienes por hacer y si alguna de ellas requiere ayuda de alguien más, solicítala.



- Prioriza tus tareas: haz una lista de las cosas que debes hacer diariamente y organízalas de acuerdo al nivel de importancia y prioridad que tiene cada una. Inicia por aquellas más prioritarias y posteriormente realiza las demás.
- Divide las tareas en pasos más pequeños: analiza cuáles de las actividades que tienes se pueden dividir para hacerlas más sencillas y empieza a realizarlas.
- Aliméntate y duerme bien: teniendo como base la dieta dada por la nutricionista que te está tratando, es importante que mantengas una alimentación balanceada. Además, es necesario que descanses el tiempo que tu cuerpo requiere.
- Realiza actividad física: de acuerdo con las indicaciones de tu médico tratante es importante que ejecutes algún tipo de actividad física. Hazla al menos dos veces por semana.

- Lleva a cabo actividades importantes para ti: busca espacios para compartir con personas cercanas, ir a un parque o realizar cualquier tipo de actividad que sea de interés y valor para ti.



- Expresa lo que sientes y piensas: date la oportunidad de hablar con personas cercanas sobre lo que sientes y piensas, pues así podrán entenderte y te darán el apoyo necesario. A continuación, encontrarás unos ejercicios prácticos que te permitirán manejar de manera adecuada las situaciones estresantes a las que te enfrentes.



Respiración: respirar te va a ayudar a estabilizar tu cuerpo cuando se encuentra tensionado. Siéntate en una posición cómoda, en un lugar tranquilo, sin mucho ruido y colócate una mano en el abdomen. Después, toma aire por la nariz, de manera lenta y profunda como "inflando" tu abdomen.