

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO**

---

**Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados  
Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024**

---

**Línea de Investigación:**  
Enfermería y gestión en salud

**Autoras:**  
Ascate Pérez, Rosa Ydalit  
Villanueva Araujo, Grisell Jarumi

**Jurado Evaluador:**  
Presidente: Carrera Abanto, Marabet Soledad  
Secretario: Reyes Alfaro Erika Felipa  
Vocal: Vigo Valderrama Martha Milagritos

**Asesora:**  
Ñique Miranda, María Isabel  
**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-6456-5412>

**TRUJILLO – PERÚ 2024**

**Fecha de sustentación: 2024/11/11**

# Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

## **Declaración de originalidad**

Yo, Ñique Miranda María Isabel, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Unidad de Cuidados Intensivos, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada “Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024”, autoras Ascate Pérez Rosa Ydalit y Villanueva Araujo Grisell Jarumi, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 18 de noviembre del 2024
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 18 de noviembre del 2024

Ñique Miranda María Isabel

DNI: 18186855

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6456-5412>

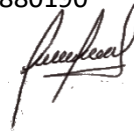
FIRMA



Ascate Pérez Rosa Ydalit

DNI: 47880190

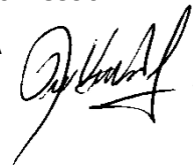
FIRMA



Villanueva Araujo, Grisell Jarumi

DNI: 70218596

FIRMA



**RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0812-2024-D-F-CCSS-UPAO**

Trujillo, 10 de octubre del 2024

VISTO; el Oficio electrónico N° 1124-2024-DASE-UPAO remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, solicitando designación de Jurado de la Tesis de las Licenciadas en Enfermería **ASCATE PEREZ, ROSA YDALIT y VILLANUEVA ARAUJO, GISELL JARUMI**, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, ha remitido el Oficio N° 1124-2024-DASE-UPAO, declarando su conformidad con el cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos;

Que, con la presentación del ejemplar digital de la tesis y el informe del profesor asesor, las Licenciadas acreditan haber cumplido con la elaboración de la tesis, cuyo proyecto fue aprobado oportunamente por Resolución N° 0133-2024-D-F-CCSS-UPAO, de fecha 01 de marzo del 2024.

Que, para efectos de dictaminar la tesis es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad;

Que, en el Oficio electrónico referido en el primer considerando de la presente Resolución, el Director Académico de la Segunda Especialidad propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN, NUEVO CHIMBOTE-2024**, realizada por las Licenciadas en Enfermería **ASCATE PEREZ, ROSA YDALIT y VILLANUEVA ARAUJO, GISELL JARUMI**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO, a las docentes:

**PRESIDENTA** MS. MARABET SOLEDAD CARRERA ABANTO  
**SECRETARIA** MS. ERIKA FELIPA REYES ALFARO  
**VOCAL** MS. MARTHA MILAGRITOS VIGO VALDERRAMA

Por estas consideraciones y las atribuciones conferidas a este Despacho,

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** **CONSTITUIR EL JURADO** que recepcionará la sustentación de la Tesis de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería titulada: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN, NUEVO CHIMBOTE-2024**, realizada por las Licenciadas en Enfermería **ASCATE PEREZ, ROSA YDALIT y VILLANUEVA ARAUJO, GISELL JARUMI**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO.

**SEGUNDO:** **NOMBRAR** como integrantes del Jurado a las docentes:

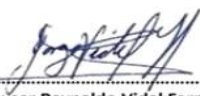
**PRESIDENTA** MS. MARABET SOLEDAD CARRERA ABANTO  
**SECRETARIA** MS. ERIKA FELIPA REYES ALFARO  
**VOCAL** MS. MARTHA MILAGRITOS VIGO VALDERRAMA

**TERCERO:** **ESTABLECER** que el jurado está obligado en forma consensuada y en el lapso de siete (07) días calendarios al dictamen correspondiente a la Tesis, contados a partir del día siguiente a la emisión de la presente resolución.

**CUARTO:** **REMITIR** la presente Resolución al Director de la Segunda Especialidad Profesional, para los fines consiguientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



  
Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



  
Dr. Carlos Augusto Diez Morales  
SECRETARIO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: DASE,  
SEPE,  
Archivo

Lucy Hato F.



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo  
Teléfono: [+51] [044] 604444 - anexo 2341  
fac\_salud@upao.edu.pe  
Trujillo - Perú

## DEDICATORIA

A mis padres, por todos los sacrificios que han hecho para llevarme a donde estoy y por enseñarme a seguir avanzando ante la adversidad.

*Ydalit.*

A mi familia, por ser pilares de mi vida, por su amor, apoyo constante y paciencia, por sus consejos, amor y valores inculcados.

*Jarumi.*

## AGRADECIMIENTO

A nuestro creador, por dirigirnos y proporcionarnos la fortaleza necesaria para vencer cada desafío que se cruza en nuestro camino.

A nuestras familias, porque con su apoyo incondicional lograron que alcancemos nuestras metas y culminar esta investigación con mucho esfuerzo y dedicación.

A nuestra asesora la Licenciada Isabel Ñique Miranda por todo el apoyo brindado, por su tiempo, y su dedicación quien nos ha guiado con su paciencia y rectitud durante todo este proceso.

A nuestra alma mater, la universidad Privada Antenor Orrego, por habernos permitido formarnos a lo largo de nuestra preparación en esta segunda carrera y para un mejor futuro.

*Las autoras.*

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón durante el año 2024. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con orientación aplicada y nivel correlacional, enmarcado en un diseño no experimental transeccional correlacional. La población censal estuvo conformada por 25 profesionales de enfermería de la unidad evaluada, empleándose la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, los cuales cumplieron con los requisitos de validez y confiabilidad. Los resultados evidenciaron una alta prevalencia de estrés, con un 56% reportando niveles medios, un 24% niveles altos y un 20% nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 68% se ubicó en un nivel promedio, mientras que un 32% se encontró por debajo (12% inferior al promedio) o por encima (16% superior al promedio y 4% superior) de los estándares esperados. Se concluye la existencia de una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en el personal evaluado, según lo demuestra el resultado de la prueba de Chi-cuadrado ( $X^2=25.331$ ,  $p=0.018$ ).

**Palabras clave:** Desempeño laboral, enfermería, estrés, UCI.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between stress and the work performance of nursing staff in the Intensive Care Unit of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital during the year 2024. A quantitative approach was adopted, with applied orientation and correlational level, framed in a correlational transectional non-experimental design. The census population was made up of 25 nursing professionals from the evaluated unit, using the survey technique and the questionnaire as an instrument, which met the requirements of validity and reliability. The results showed a high prevalence of stress, with 56% reporting medium levels, 24% high levels and 20% low levels. Regarding job performance, 68% were at an average level, while 32% were below (12% below average) or above (16% above average and 4% above) the expected standards. The existence of a statistically significant relationship between stress levels and job performance in the evaluated personnel is concluded, as demonstrated by the result of the Chi-square test ( $X^2=25.331$ ,  $p=0.018$ ).

**Keywords:** Work performance, nursing, stress, ICU.



## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

Dando cumplimiento con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación y como requisito indispensable para OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS, presentamos ante su digna consideración el informe de Tesis titulado: “Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024”; con el cual pretendemos contribuir al aumento de conocimientos claves para el desenvolvimiento como futuros profesionales especialistas en salud ocupacional, asimismo esperamos que éste cumpla con los requisitos exigidos para la aprobación del mismo.

Dejamos a su consideración y criterio para que con justicia y serenidad de docentes sea sometido a la evaluación correspondiente.

**LAS AUTORAS**

## TABLA DE CONTENIDO

Portada	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
PRESENTACIÓN	vi
TABLA DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema de investigación	1
1.2. Objetivos	4
1.3. Justificación	4
II. MARCO DE REFERENCIA	5
2.1. Marco teórico	5
2.2. Antecedentes	12
2.3. Marco conceptual	18
2.4. Sistema de Hipótesis	19
2.5. Variables e indicadores	20
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y nivel de investigación	22
3.2. Población (universo de estudio) y muestra	22
3.3. Diseño de investigación	23
3.4. Técnicas e instrumento de investigación	23
3.5. Procesamiento y análisis de datos	26
3.6. Consideraciones éticas	26
IV. RESULTADOS	28
4.1. Análisis e interpretación de resultados	28
4.2. Docimasia de hipótesis	30
V. DISCUSIÓN	31
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla IV- 1</b> Nivel de estrés en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024	28
<b>Tabla IV- 2</b> Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024	29
<b>Tabla IV- 3</b> Relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024	30

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Problema de investigación**

#### **a. Descripción de la realidad problemática**

El estrés, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1), es una respuesta psicofisiológica producida cuando la demanda de trabajo supera la capacidad, recurso o necesidad de una persona, o excede las habilidades y los conocimientos de los trabajadores. Por ello, reportes de la OIT, indican que a consecuencia del estrés se pierden hasta un 60% de días laborables; y en países desarrollados como Japón y Taiwán diversos estudios demuestran que la tasa de estrés alcanza porcentajes de hasta 59,89% en el año 2019 (2).

Según la encuesta de salud y seguridad en el trabajo creada por la Asociación Americana de Enfermeras (ANA) (3), el principal problema para las enfermeras con respecto a seguridad y salud ocupacional es un efecto de estrés crónico. Las situaciones laborales del personal de enfermería están implicadas por el impacto del dolor y la muerte, los problemas interpersonales, la limitada autonomía en la toma de decisiones y la incertidumbre de un rol profesional que causa un estado crónico de estrés. Una respuesta particular puede ser de índole psicológica o psicosomática, provocar un efecto dañino en la seguridad de los pacientes y la calidad de atención sanitaria proporcionada.

Según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (4), investigaciones manifiestan que existen países donde las personas suelen trabajar más de 50 horas semanales, entre ellos se encuentra Turquía (33%), seguida por México (29%), Colombia (26,6%), Corea del Sur (25,2%) y Japón (17,9%) en el sexto lugar.

Por otro lado, en Centroamérica, se realizaron estudios sobre el estrés laboral y sus dimensiones, tanto a nivel individual como organizacional, evidencian un elevado índice de estrés, como el realizado en un hospital del sector público de México el cual determina que el 75% tienen condiciones muy altas de estrés, y si se mantiene por mucho tiempo puede convertirse en un síndrome crónico y de agotamiento como el síndrome de

Burnout, pudiendo conllevar a cambios importantes en el comportamiento teniendo variables agravantes como las sociodemográficas, profesionales, estilos de vida y ocio (5,6).

De igual forma, Organización Panamericana de la Salud (OPS) (7) señala que el estrés laboral es responsable aproximadamente del 50% de las bajas laborales; por lo que, en el personal de enfermería, diversos factores como exceso de trabajo, la falta de personal, el conflicto, la mala dieta y el insomnio se identifican como principales desencadenantes de estrés. Del mismo modo, en estudio realizados en Perú y en Colombia demuestran que el estrés tiene como consecuencia un alto estrés laboral. Con mayor énfasis en el recurso humano que realiza actividades de ayuda o asistencial quienes muestran elevados niveles de estrés por motivos emocionales, además, los enfermeros evidenciaron un grado de estrés medio a causa de condiciones desfavorables en el lugar de trabajo; teniendo un impacto negativo en el rendimiento laboral (8).

Respecto al ámbito nacional, el Ministerio de Salud (MINS) (9) emitió reportes de datos epidemiológicos donde indica que la prevalencia de estrés en el personal de salud público alcanza el 55%, siendo los enfermeros del servicio de emergencia los profesionales más afectados, alcanzando cifras de hasta un 89% y otros profesionales alcanzan una prevalencia del 56% (10).

Por lo cual, el Perú no está libre frente a esta problemática, tal como evidencia estudios en el personal de la salud realizados en Chiclayo (2021) donde el 76% presentó nivel de estrés medio alto, en Cusco (2021) el 66,7% presentó estrés medio alto; en Lima (2021) el 80,5% presentó estrés alto, y en el Callao (2021) el nivel de estrés fue 42% moderado (11). Demostrando que esta condición relacionada con el estrés afecta negativamente a todas las personas, especialmente a profesionales enfermeros, debido a que frecuentemente tienen preocupación, angustia y afecciones laborales que cada vez se acumula poco a poco progresivamente; por ello, los profesionales de la salud suelen sentirse desprotegidos e intentan ser ecuanimes entre el desarrollo de sus labores y estilo de vida diaria (10).

El personal de salud del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, en cuanto a los profesionales enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se encuentran en un estado continuo de vigilia y tensión, debido a que los pacientes tienen un grado elevado de dependencia puesto que son vulnerables a algún escenario inesperado que podría traer consecuencias fatales.

La problemática descrita detalla la importancia de investigar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería que trabaja en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón; dado que existe una gran posibilidad que el personal cometa errores en la práctica de sus labores afectando al paciente, además que podría tener consecuencias negativas a nivel personal como institucional; de la misma forma, afecta la satisfacción personal, debido a la posibilidad eventual de aparecer problemas emocionales que eleven niveles de estrés.

Consecuentemente, ante lo expresado precedentemente, se formuló el siguiente enunciado:

**b. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

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

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de estrés en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024.
- Establecer el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024.

## **1.3. Justificación**

La investigación reviste gran relevancia social al abordar la problemática del estrés laboral en el personal de enfermería que se desempeña en cuidados intensivos. Los hallazgos evidencian que la prevalencia de estrés laboral podría constituir un factor de riesgo para su desempeño profesional y, consecuentemente, podría afectar la calidad y seguridad de los servicios brindados a los pacientes. En este sentido, los hallazgos permiten el diseño de intervenciones orientadas a promover entornos laborales salubres, dotando al personal de primera línea de herramientas para el manejo del estrés y optimizando, por esta vía, su desempeño profesional, con los consiguientes beneficios para la calidad asistencial ofrecida a los usuarios del sistema de salud.

Asimismo, posee justificación teórica, dado que se fundamentó bajo teorías existentes respecto al estrés y el desempeño laboral; se realizó una contextualización teórica que permitió conocer a profundidad las variables de estudio, las cuales describieron y detallaron las dimensiones necesarias a evaluar; de esta forma se logra que el hospital tome razón sobre la importancia del estrés como un factor modular del desempeño o rendimiento laboral de los enfermeros; además, promueve la investigación disciplinaria respetando los lineamientos establecidos por el ente rector de la Universidad.

Presenta justificación metodológica, dado que empleó instrumentos previamente validados y con demostrada confiabilidad que permitieron y facilitaron realizar la recopilación de los datos respecto al estrés y el desempeño laboral, así como el procesamiento y análisis de resultados permitiendo responder a los objetivos propuestos; de esta forma, pueden ser utilizados para futuras investigaciones. La adaptación contextual del instrumento de medición se centró en la modificación de la terminología y contextos situacionales, transformando referencias organizacionales generales a términos específicos del ámbito hospitalario, manteniendo la estructura y dimensiones originales del instrumento.

Posee justificación práctica, dado a la originalidad de los resultados sobre la asociación entre las variables estrés y la variable desempeño laboral, estos hallazgos permitieron conocer la realidad existente en la institución prestadora de salud; por lo cual se puede entender posibles riesgos que afecten los niveles de estrés del personal de enfermería y que alteren su rendimiento en sus labores diarias; además, la institución podría adquirir mayores competencias y habilidades en el desarrollo de estrategias y/o actividades comprometidas con la salud de sus colaboradores; por otro lado, los alcances de la investigación pueden ser tomados como fuente de antecedentes para futuros investigadores.

Desde la perspectiva de la salud, los resultados fiables y veraces son de mucha utilidad a la institución, dado que elaboran estrategias que logren reducir los niveles o rangos de estrés y optimizar el desempeño laboral del personal que se desempeña en la Unidad de Cuidados Intensivos.

De igual modo, cabe señalar que la investigación es viable, dado que se garantizó la autorización de la institución de salud, así como el acceso a las unidades de estudio, respetando siempre los principios éticos que aseguraron la confidencialidad de los datos; finalmente, no implicó mayor gasto que el presupuesto que fue autofinanciado por las investigadoras.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Marco teórico**



La OIT (12) conceptualiza el estrés como una reacción emocional y física frente a un desequilibrio entre las exigencias laborales y las habilidades de cada individuo. Las instituciones pueden determinar este resultado e intentar controlarlo, si esto no sucede, los trabajadores intentan controlarlo con empeño, sin embargo, luego pueden aparecer manifestaciones emocionales, conductuales y físicas características del estrés.

En teoría, el estrés comienza cuando se registra la realidad y los estímulos generados son comprendidos por el organismo, comenzando una serie de labores fisiológicas para reaccionar, es propia e individual en cada persona por lo que se considera como estrés para todos por igual, dependerá de cómo cada persona evalúa el estímulo, su respuesta y pueda probar su competencia para afrontar un agente estresante (13).

De acuerdo a Cortés P, et al., (6) (2020) el estrés laboral se concentra en los profesionales porque se centran en la presión del trabajo y pueden tener reacciones conductuales, físicas y cognitivas los cuales se acompañan del cansancio mental y físico, ansiedad hasta puede llegar a la incapacidad del individuo para enfrentar contextos de estrés.

En el ámbito sanitario, el estrés laboral suele ser un problema muy relevante y de impacto social; diversos autores afirman la gran importancia y la magnitud de la problemática; no obstante, existen diversas maneras de medirla, sin embargo, todos refuerzan su gran importancia debido a los efectos que genera sobre la salud de los individuos (14).

Uno de los instrumentos más utilizados para realizar la medición del estrés es la Escala de Estrés Laboral - OIT/OMS, el cual fue desarrollado por Ivancevich y Matteson (15) en el año 1989, donde se establecen siete dimensiones que permiten medir comprensiva y adecuadamente: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo (16).

La primera dimensión refiere al clima organizacional, el cual indica las particularidades presentes en el ámbito de trabajo, las cuales se componen por propios factores de la organización y del comportamiento del colaborador (15,16). Esta dimensión puede afectar a las personas en la forma de hacer,

pensar y sentir en el contexto laboral de manera positiva o negativa; del mismo modo, directamente afecta el cumplimiento individual de los individuos que conforman la organización (17).

La segunda dimensión refiere a la estructura organizacional, evalúa cómo se regula las actividades laborales para que los colaboradores puedan hacer su trabajo y lograr los objetivos (15). Es la suma de las tareas de todos los departamentos que componen la institución y, por lo general, buscan la organización de las funciones y responsabilidades en las diversas áreas, puede ser asignando tareas según a la complejidad de las habilidades, asignando puestos o en la toma de decisiones; por lo cual decide la mejor opción para estructurar la organización (17).

La tercera dimensión refiere al territorio organizacional, evalúa cómo se relacionan las diversas áreas laborales, se consideran varios factores como el entendimiento entre los departamentos, la inspección y valoración de actividades. Refiere a la condición física de los empleados cuando trabajan en la organización, es decir, evalúa la condición física, nivel de luz, intensidad del ruido, modelo de higiene (18).

La tecnología es la cuarta dimensión, tiene como objetivo evaluar los instrumentos tecnológicos empleados y las habilidades de los colaboradores, incluido el hecho de que los instrumentos y las herramientas contribuyen a las labores (15). El desarrollo tecnológico admite actualizar continuamente los programas, aplicaciones y procedimientos que benefician al desarrollo de la institución, por lo que facilita el desempeño de las personas (19).

La influencia del líder es la quinta dimensión, trata de comprender el vínculo entre el liderazgo percibido por los colaboradores y la consecución de los objetivos organizacionales (16). Evalúa la capacidad de un individuo para la toma de iniciativa, motivación y organización a conjunto de personas, mide el estilo de liderazgo y cómo influye en las personas, así como la eficacia en el logro de objetivos y metas, los cuales son lo más valorado (17,18).

Falta de cohesión es la sexta dimensión, valora el trabajo en conjunto entre los empleados de la institución. Esta dimensión suele hallarse bajo la supervisión de las personas y está estrechamente conectada con la

confraternidad del trabajo en equipo, puede ser ocupando un cargo o en la asignación de sus actividades, incluyen un sentimiento de aspiración, desarrollo y reconocimiento para uno mismo y para todo el equipo (18).

El respaldo del grupo es la séptima dimensión, valora el apoyo proporcionado por los miembros del grupo de trabajo y su vínculo con el logro de sus objetivos propuestos (16). En esta dimensión, el equipo de trabajo es la parte esencial en el progreso de los empleados, puesto que, es necesario que sientan que sus colegas colaboran en su desenvolvimiento, a la vez que se sientan placenteros en diversas áreas de la organización donde desarrollen sus actividades (17,19).

La variable estrés sigue la teoría de Callista Roy, bajo el Modelo de Adaptación de Roy (RAM), este modelo de enfermería indica que el tener una respuesta de adaptarse beneficia por completo a la persona. Se considera a esta teoría como una herramienta útil y ventajosa que proporciona un juicio completo sobre la intervención en el campo de trabajo y la indudable función del profesional de enfermería; para disminuir los factores que pueden generar estrés (20).

El modelo de adaptación se basa en el comportamiento adaptativo de los individuos, se considera a una persona como alguien biopsicosocial. Una persona interactúa constantemente en un entorno cambiante. La presión que siente la persona es similar a una compensación entre las necesidades ambientales adaptativas y la respuesta del individuo (21,22).

La teoría de Callista Roy presenta creencias filosóficas y los valores sobre enfermería como los siguientes descritos: las personas son trascendentales y holísticas, uno de los principales propósitos de la existencia de las personas es la autorrealización. La autodeterminación, las decisiones que toman las personas las convierte en autónomas, a la vez son responsables de procesos de creatividad e interacción. Los seres humanos y el mundo poseen patrones comunes que los identifica como únicos (23,24).

Asimismo, la transformación del ambiente y de las personas es creada bajo la conciencia de las personas, es decir, su capacidad que posee al interpretar los ambientes externos e internos. La adaptación suele ser el

proceso y resultado mediante las personas con sentimientos y pensamientos individuales o grupales, emplean la conciencia y escogen para crear una integrante (23,24).

El aplicar este modelo de Roy establece un acto oportuno para efectuar una valoración integral del ser humano, ayudarlo a resistir a la transformación, así como identificar cuál es su percepción que posee referente al contexto en el que vive actualmente y cómo la enfrenta; al mismo tiempo le permite conocer cuáles son los estímulos de mucha relevancia para la ejecución de intervenciones efectivas (25).

Según Chiavenato I. (26), el desempeño laboral o productividad del empleado corresponde a la capacidad que muestra el empleado para lograr sus objetivos con la ayuda de un plan bien elaborado, obteniendo instrumentos y habilidades para realizar sus actividades, es decir, la productividad profesional representa la forma en que el individuo ejecuta sus labores conforme su profesión.

De acuerdo con Campbell J, et al. (27) (1990), mencionado por Bautista R, et al. (2020) conceptualizan el desempeño laboral como las acciones sobresalientes y el comportamiento único que impulsan y contribuyen al desarrollo de la organización a través del cumplimiento de objetivos establecidos (28). Esta definición enfatiza la importancia de las conductas observables que impulsan el desarrollo y la eficacia de la organización.

El desempeño laboral, también se entiende como la manifestación conductual propia del empleado en su búsqueda de pautas, objetivos y metas planificadas de antemano que participan e integran, lo que indica el contenido mental, las capacidades, las experiencias, los sentimientos, valor agregado y cualidades personales que permitan alcanzar el resultado esperado, según las necesidades técnicas o actividades productivas de la organización (29).

Para Guerrero J. (30) (2018) el desempeño o rendimiento laboral no solo abarca las competencias técnicas y profesionales del colaborador, sino también su capacidad para interactuar eficazmente con otros frente a un contexto de salud o enfermedad; asimismo, señala que hay una relación entre los factores que influyen en la productividad de los empleados y aquellos que

indican en la calidad de atención médica en distintas áreas médicas. Sin embargo, destaca que el estrés en los trabajadores de la salud puede actuar como una condición que reduce tanto la calidad como la eficiencia de la atención en el área donde realiza su trabajo.

Según Durand M. (31) (2022) quien cita la Resolución Ministerial N°626 del MINSA (32) (2008) que aprueba la Directiva Administrativa N°142, en el que indica que ocho son las dimensiones adecuadas para evaluar o medir el desempeño laboral de los colaboradores: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, y cumplimiento de normas.

La primera dimensión, planificación, evalúa y mide la habilidad para desarrollar, efectuar y valorar su propio trabajo y el de su equipo, así como la capacidad de justificar el uso de los recursos proporcionados. La segunda dimensión, responsabilidad, determina el compromiso de la persona evaluada con la finalidad de cumplir de forma oportuna y adecuada las tareas que se le asignan. Iniciativa es la tercera dimensión, determina el nivel de realización del trabajo sin necesidad de orientación y control, para aportar nuevas alternativas de solución frente a problemas laborales y la puesta en marcha. Oportunidad es la cuarta dimensión, refiere a la capacidad apropiada en términos de tiempo o plazas para completar una tarea designada (31,32).

Calidad de trabajo es la quinta dimensión, determina y mide el éxito y el fracaso, la consistencia, orden y precisión de la presentación de una tarea asignada. Confiabilidad y discreción es la sexta dimensión, califican el oportuno uso de la información que, de acuerdo con la asignación de puesto o actividades realizadas debe conocer y reservar. Las relaciones interpersonales son la séptima dimensión, determina la interpretación propia con su equipo de trabajo y adaptabilidad a diferentes contextos sociales dentro de la organización. El cumplimiento de normas es la octava dimensión, determina el acatamiento de las normas de la organización, como los reglamentos o disposiciones internas de trabajo, procedimientos, instrucciones y otros (31,32).

El desempeño laboral presenta el modelo teórico de Campbell (28), es considerado un pilar teórico en la medición del desempeño laboral por ser un

constructo multifacético; el modelo se basa en la necesidad de evaluar la productividad de los empleados en ocho factores. Por ser un constructo multidimensional se posiciona como una base teórica fundamental para la evolución del desempeño; para ello su finalidad es contar con los componentes necesarios para medir su desempeño, de esta forma ayuda a crear estrategias dirigidas al logro de metas (33).

La teoría de Campbell (34) se desarrolla en el siglo XX, en base a la necesidad de evaluar integralmente el desempeño, inicialmente solo existían cuatro factores que se consideraban insuficientes para realizar una adecuada evaluación; por lo cual se incorporaron cuatro factores adicionales, los mismos que se asocian a tareas y/o funciones específicas de cada puesto y a comportamientos que dan soporte al clima organizacional.

Es así que, en la revisión de la literatura, Campbell J, et al. (34) (2015) establecen ocho factores del desempeño laboral. Entre los cuales se encuentra el rendimiento técnico, el cual refiere a las necesidades esenciales para desarrollar actividades en un puesto, donde resalta las habilidades interpersonales; comunicación, refiere principalmente a la manera de expresarse comprensiblemente, convincentemente y de forma organizada; iniciativa, persistencia y esfuerzo, estas se componen de conductas observables, normalmente se aprecia al adquirir funciones de forma voluntaria o al realizar labores en ambientes desfavorables; comportamiento laboral contraproducente, se refiere a las actitudes de cada persona que poseen efectos negativos en los objetivos planificados (35).

El quinto factor es supervisor y liderazgo, es referente al rendimiento del líder y cómo influye en las relaciones interpersonales; desempeño gerencial, involucra las actividades que generan, conservan y fijan recursos a los colaboradores con la finalidad de cumplir los objetivos; desempeño de liderazgo entre los compañeros, está orientada a la relación entre los sujetos que integran el equipo de trabajo; y finalmente, el desempeño de gestión de compañeros, refiere a las responsabilidades de administración, como la solución de conflictos (35).

La contribución principal de este modelo resulta satisfactorio y consistente, puesto que, se considera como completo y parsimonioso debido

a los análisis de las funciones determinadas en cuanto a los objetivos organizacionales (36).

## **2.2. Antecedentes**

En cuanto al ámbito internacional, Moyano P, et al. (37), en Ecuador en el año 2022, realizaron un estudio donde la finalidad fue evaluar la incidencia de factores psicosociales de riesgo en el clima y el estrés del personal hospitalario. Se enmarcó en una metodología con enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional, prospectiva; se contó con una muestra de 50 colaboradores, se evaluó mediante cuestionarios. Entre sus resultados evidencia que el 80% de participantes presentan estrés debido a síntomas psicoemocionales. Concluye que, los factores psicosociales influyen de forma negativa en la exacerbación de la sintomatología del estrés ( $p=0,000$ ).

Castro C (38), en Ecuador en el año 2022, realizó un estudio en posgrado donde el objeto del estudio fue evaluar los niveles de estrés presentes en el personal de enfermería del área UCI de un hospital de tercer nivel. La metodología presentó un estudio descriptivo, cuantitativo, transeccional; accedió a una muestra de 74 participantes, se empleó un cuestionario. Los hallazgos demuestran que el 72,97% presentaba niveles medios de estrés, con mayor presencia en el personal con jornada laboral de 24 horas (83,78%). Concluye que, el estrés experimentado se vincula con la duración de la jornada laboral de los profesionales ( $p<0,05$ ).

De las Salas R, et al. (39), publicaron un artículo científico en Colombia en el año 2021, cuyo propósito fue establecer la prevalencia del estrés en el personal de enfermería en varios hospitales. La metodología fue cuantitativa, transeccional; se conformó una muestra de 117 profesionales; a quienes se les diligenció un cuestionario. Los hallazgos evidencian que el 63,2% presentó estrés; asimismo, el 12,7% mostró elevado cansancio emocional, el 7,4% despersonalización y el 64,2% baja realización personal. Concluyen que, la prevalencia de estrés en la población evaluada es alta.

Onofre L. (40), en Ecuador en el año 2021, realizó una investigación de maestría donde estableció como objeto principal establecer la asociación entre el estrés y el desempeño laboral del talento humano en un Hospital de

especialidades. Se basó en una metodología con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una muestra de 40 profesionales; la encuesta fue la técnica empleada y el cuestionario fue el instrumento aplicado. Los resultados evidencian que el 47% presentó estrés bajo y el 37,5% mostró un desempeño laboral satisfactorio. El análisis concluyó la existencia de una relación inversa, muy baja, entre el estrés y el desempeño ( $r=-0,1127$ ).

Delgado S, et al. (41), en Ecuador en el año 2020, efectuaron un estudio con el propósito de establecer la asociación entre el estrés y el desempeño laboral de colaboradores de un establecimiento de salud. Parte desde una metodología cuantitativa, no experimental, transeccional y correlacional; se utilizó una muestra de 98 profesionales, quienes fueron evaluados por medio de un cuestionario. Los resultados demuestran que el nivel de estrés fue 55,1% medio, mientras que 39,8% mostraba un desempeño laboral regular. Concluye que, el estrés y el desempeño laboral se relacionan de forma indirecta y moderada ( $Rho=-0,650$ ).

Huanca M. (42), en Bolivia en el año 2019, su principal finalidad fue establecer los factores que generan estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva Adulto de un hospital. El marco metodológico fue cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra se conformó por 12 profesionales, se aplicó una encuesta validada. Los resultados indican que el mayor factor causal generador de estrés fue la sobrecarga de trabajo en un 75%, 67% por recibir múltiples órdenes a la vez, un 59% por desconocimiento del manejo y funcionamiento de equipos. Concluye que, la sobrecarga laboral constituye el factor más frecuente en la generación de estrés entre los profesionales de enfermería.

En la investigación de Gonzáles Y. (43), en Ecuador en el año 2019, se planteó como principal propósito identificar los factores que inciden en el estrés de las enfermeras que laboran en un Hospital. Empleando una metodología cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva; la población considerada fueron 30 profesionales; se diligenció un cuestionario. Los hallazgos revelaron que el estrés se presenta en el 83,3% por sobrecarga laboral, el 73,3% por agotamiento, el 70% por espacio insuficiente al igual que



el 70% por insatisfacción laboral y el 66,6% por insomnio. Concluye que, el principal factor más influyente en la generación de estrés de las enfermeras es la sobrecarga laboral.

A nivel nacional, Ortiz O, y Fuentes M. (44), en Lima en el año 2023, el objeto de estudio fue relacionar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de una clínica. El marco metodológico fue cuantitativo, no experimental, transeccional, correlacional; se utilizó una muestra de 104 participantes, se aplicó cuestionarios. Los resultados observaron que el 64,4% presentaron niveles medios de estrés, y las estrategias de afrontamiento fueron medio en el 66,3% de enfermeros. Concluyeron que, la correlación entre las variables fue moderada ( $Rho=0,436$ ) y significativa ( $p=0,000$ ).

Valderrama J. (45), en Marcabal en el año 2023, su propósito fue relacionar el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud de Marcabal. Utilizando una metodología aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional; la muestra se conformó por 50 colaboradores, se aplicó un cuestionario. Los hallazgos indicaron que el 50% presentaba niveles medios de estrés; mientras que el 56% mostraba un desempeño laboral alto. Concluye que, el estrés se relaciona de manera directa moderada y significativa con el desempeño ( $r=0,435$ ;  $p=0,01$ ).

Villanueva Z. (46), en Lima en el año 2022, propuso relacionar el estrés laboral y el desempeño del trabajador de UCI de un hospital. Detalló una metodología cuantitativa, correlacional, no experimental y transeccional; la muestra consta de 151 trabajadores a quienes se les diligenció un cuestionario. Los resultados demuestran que el 72,8% muestra tendencia al estrés y el 59,6% presenta buen desempeño laboral; en cuanto a los enfermeros, el 58,95 presentó tendencia al estrés y el 49% tuvo un buen desempeño laboral. Concluye que, no existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del trabajador ( $p>0,05$ ).

Ramírez E, et al. (47), en Tumbes en el año 2022, la finalidad fue relacionar el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros de emergencia de un hospital. Empleando una metodología cuantitativa, correlacional,

transeccional y no experimental; se consideró una muestra de 33 profesionales, se diligenció cuestionarios. Los hallazgos indican que el estrés laboral fue de nivel medio en el 87,9% de evaluados, al igual que el 87,9% tiene nivel regular en cuanto al desempeño laboral. Concluyen que, la relación existente es significativa ( $p=0,001$ ) e inversa ( $Rho=-0,579$ ).

Novoa S. (48), realizó un estudio en Lima en el año 2022, con la finalidad de relacionar el Síndrome de Burnout y el desempeño en enfermeros de un hospital de Lima. Se enmarca en una metodología aplicada, cuantitativa y correlacional; se consideró a 25 colaboradores como muestra, se aplicó cuestionario. Los hallazgos evidencian que un 65% presenta SB, y el 53% del tiene un regular desempeño. Concluye que, la relación es significativa en las variables ( $p<0,05$ ).

Cuyo L. (49), en Lima en el año 2022, el objeto de su estudio fue relacionar el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital. El marco metodológico fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional y transeccional; analizó una muestra de 30 personas, se evaluó mediante la aplicación de cuestionarios. Sus resultados revelaron que el estrés fue de nivel regular en el 80% de evaluados, mientras que el 63,3% de enfermeros mostraba niveles regulares de desempeño laboral. Al correlacionar las variables concluye que, la relación es inversa, significativa y moderada entre las variables.

Vílchez L. (50), en Florencia de Mora, Trujillo, en el año 2022, el propósito del estudio fue relacionar los niveles de estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital II-1. La metodología trató de un estudio aplicado, cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional; la población evaluada ascendió a 92 colaboradores, se utilizó el cuestionario. Los hallazgos revelaron que el 67,4% presentaba niveles regulares de estrés y un buen desempeño laboral; por lo que el nivel de estrés fue 67,4% regular y el 71,7% mostró buen desempeño laboral. Concluye que, existe una relación inversa, alta y significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en los colaboradores ( $r=-0.925$ ,  $p=0.000$ ).

Idrogo J. (51), en Huanchaco, Trujillo, en el año 2022, el principal objetivo fue relacionar los niveles de estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Huanchaco. El marco metodológico trató de un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Analizó una muestra constituida por 62 profesionales de salud, la recopilación fue por un cuestionario. Los resultados indicaron que el 62,9% presentaba niveles bajos de estrés, entre tanto, el 67,7% presentaron niveles medios de desempeño laboral. Concluyendo que, las variables no se correlacionan significativamente ( $p=0,952$ ;  $Rho=0,008$ ).

Solano J. (52), en Trujillo en el año 2022, la finalidad fue establecer la relación entre el estrés y desempeño del personal de enfermería de una Microred. Se trató de una metodología básica, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional; la población se constituyó por 109 participantes; se aplicó un cuestionario previamente validado. Los hallazgos indican que el 67,9% poseen niveles regulares de estrés; asimismo, el 50.5% posee niveles regulares de desempeño. Concluye que, el estrés laboral se vincula de forma significativa con el desempeño en una Microred en Trujillo ( $r=0,761$ ;  $p=0,000$ ).

Linch E, y Torres J. (53), en Trujillo en el año 2021, la finalidad fue relacionar el nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras de una Red de Salud. El marco metodológico es cuantitativo, correlacional, transeccional; la muestra se constituyó por 94 colaboradores, se les diligenció cuestionarios. Los hallazgos indican que el 46,8% presentaba niveles altos de estrés, y el 34% tuvo inteligencia emocional muy desarrollada. Concluyen que, la relación es muy alta y significativa entre las variables ( $p=0,001$ ).

Calderón G, y Rivas L. (54), en Lima en el año 2021, el propósito fue describir los factores laborales y relacionarlos con los niveles de estrés en enfermeras. La metodología establecida fue cuantitativa, descriptiva y correlacional; se consideró una muestra de 70 personas, se aplicó cuestionarios. El resultado indica que el 52,85% presentaba niveles medios de estrés, el 24,28% niveles altos y el 22,85% niveles bajos. Asimismo, el 52,85% presentó factores laborales, en mayor proporción el 62,85% presentó factores ambientales, el 68,57% presentó factores organizativos y el 55,71%

presentó factores de exigencia, presión y contenido del trabajo. Concluyen que, los factores laborales de exigencia, presión se relacionan de forma significativa con el estrés.

Espinoza B, y Chanca G. (55), en Huancayo en el año 2021, tuvo por finalidad relacionar la motivación y el desempeño laboral en enfermeras de una Microred de Salud. Se enmarcó en una metodología cuantitativa, transeccional, correlacional; se trabajó con una muestra de 90 profesionales, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados indican que el 32,2% presenta mediana motivación y el desempeño laboral fue de nivel medio para el 36,7% de enfermeras. Concluyen que, las variables se relacionan de manera moderada y significativa ( $r=0,43$ ).

En el ámbito local, Vilcarino P. (56), en Chimbote en el año 2022, formuló el propósito de relacionar los niveles de estrés y el desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud. Se enmarcó en una metodología cuantitativa, observacional, transeccional, correlacional y no experimental; 55 trabajadores se consideraron en la muestra, quienes fueron evaluados mediante cuestionario. Los resultados indican que, el 41,8% presentó estrés laboral de nivel medio y el 80% tuvo un desempeño laboral de nivel alto. Concluye que, se reveló una existente relación significativa entre las variables, de magnitud moderada e inversa ( $Rho=-0,456$ ).

### **2.3. Marco conceptual**

**Estrés laboral:** presión del trabajo de los profesionales que pueden tener reacciones conductuales, físicas y cognitivas acompañados de cansancio mental y físico, ansiedad hasta puede incapacitar al individuo para enfrentar contextos de estrés (6).

**Desempeño laboral:** capacidad que muestra el empleado para lograr sus objetivos con la ayuda de un plan bien elaborado, obteniendo instrumentos y habilidades para realizar sus actividades (26).

**Personal de enfermería:** Refiere a los profesionales sanitarios que brindan cuidados centrados en las funciones vitales de las personas, y promueven la salud a nivel individual, familiar y social (31).

**Cuidados intensivos:** Es una unidad organizativa que brinda atención de salud especializada en Medicina Intensiva al paciente críticamente enfermo en condición de inestabilidad y gravedad persistente (75).

## **2.4. Sistema de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (H<sub>i</sub>).**

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

### **2.4.2. Hipótesis nula (H<sub>0</sub>).**

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

## 2.5. Variables e indicadores

### 2.5.1. Tipos de variables

#### 2.5.1.1. Variable dependiente

##### Desempeño laboral

- **Definición operacional:** Se midió el nivel de desempeño laboral por medio del cuestionario del MINSA, estructurado por ocho ítems con escala de tipo Likert que evaluaron sus 8 dimensiones o categorías
- **Escala de medición de la variable:** Ordinal
- **Indicador:**
  - I Inferior (1.75 puntos).
  - II Inferior al promedio (3.5 puntos).
  - III Promedio (5.25 puntos).
  - IV Superior al promedio (7 puntos).
  - V Superior (8.75 puntos).
- **Categorías de la variable:**
  - Planificación (Ítem 1).
  - Responsabilidad (Ítem 2).
  - Iniciativa (Ítem 3).
  - Oportunidad (Ítem 4).
  - Calidad de trabajo (Ítem 5).
  - Confiabilidad y discreción (Ítem 6).
  - Relaciones interpersonales (Ítem 7).
  - Cumplimientos de normas (Ítem 8)
- **Índice:**
  - Desempeño laboral inferior (2 – 14 puntos).
  - Desempeño laboral inferior al promedio (15 – 28 puntos).
  - Desempeño laboral promedio (29 – 42 puntos).
  - Desempeño laboral superior al promedio (43 – 56 puntos).
  - Desempeño laboral superior (57 – 70 puntos).

## 2.5.1.2. Variable independiente

### Estrés

- **Definición operacional:** La medición del nivel de estrés se realizó mediante la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS, el cual se estructuró por 25 ítems que se utilizan una escala de tipo Likert que evaluaron sus 7 dimensiones o categorías.
- **Escala de medición de la variable:** Ordinal
- **Indicador:**
  1. Nunca.
  2. Raras veces.
  3. Algunas veces.
  4. Frecuentemente.
  5. Siempre.
- **Categorías de la variable:**
  - Clima organizacional (Ítem 1, 2, 3, 4).
  - Estructura organizacional (Ítem 5, 6, 7, 8).
  - Territorio organizacional (Ítem 9, 10, 11).
  - Tecnología (Ítem 12, 13, 14).
  - Influencia del líder (Ítem 15, 16, 17, 18).
  - Falta de cohesión (Ítem 19, 20, 21, 22).
  - Respaldo del grupo (Ítem 23,24,25).
- **Índice:**
  - Nivel de estrés bajo: (25 a 58 puntos).
  - Nivel de estrés medio: (59 a 92 puntos).
  - Nivel de estrés alto: (93 a 125 puntos).



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con una orientación aplicada y un nivel correlacional.

El enfoque fue cuantitativo, dado que recolectó y analizó datos numéricos mediante técnicas estadísticas, permitiendo la comprobación de hipótesis, la identificación de patrones de comportamiento y validar teorías científicas (57).

Su orientación fue aplicada, buscó generar nuevos conocimientos y teorías, sin una aplicación práctica inmediata, ampliando el acervo teórico de un campo disciplinar (58).

El nivel fue correlacional, dado que se centró en determinar la existencia y magnitud de relaciones estadísticas significativas entre distintas variables (58).

#### 3.2. Población (universo de estudio) y muestra

La población hace referencia a las unidades de estudio que poseen características similares (59). Por lo tanto, la población del estudio se constituyó por 25 profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote en el año 2024. La selección de estos participantes se basó en los siguientes criterios.

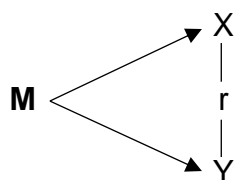
- **Criterios de inclusión:** Personal de enfermería de ambos géneros que labore mínimo 1 año en UCI, con cualquier tipo de contrato y/o nombrados, que aceptó de forma voluntaria su participación de la investigación y que aceptó el consentimiento informado.
- **Criterios de exclusión:** Personal de enfermería que por motivo de suplencia se encuentre en UCI, que realicen actividades administrativas y no asistenciales, que se encontraron con licencia por maternidad o vacaciones.

Para efectos de la investigación, se tomó una población muestral de 25 profesionales, debido a que el tamaño muestral fue pequeño y accesible para las investigadoras, por cuanto no se realizó muestra ni muestreo.

### 3.3. Diseño de investigación

Se enmarcó en un diseño no experimental transeccional correlacional, dado que permitió estudiar fenómenos naturales sin intervención, recolectando datos en un punto temporal fijo para describir y cuantificar las relaciones entre distintas variables en ese momento preciso (58).

**Figura 3- 1** Esquema de diseño de investigación (60)



**M:** Muestra: personal de enfermería de UCI - HEGB.

**X:** Nivel de Estrés.

**Y:** Desempeño laboral.

**r:** Relación de las dos variables.

### 3.4. Técnicas e instrumento de investigación

**Técnica:** para el levantamiento de datos correspondientes a ambas variables de estudio se utilizó encuesta.

**Instrumento:** Se emplearon dos cuestionarios diferenciados, uno por cada variable, estructurados con ítems que presentan alternativas de respuesta en formato de escala ordinal y tipo Likert.

Es menester destacar que, dentro del vasto repertorio de técnicas e instrumentos disponibles para la obtención de datos en el contexto investigativo, la encuesta y el cuestionario se posicionan como dos de las herramientas de medición de mayor recurrencia y uso generalizado, tal como lo respalda la literatura especializada en la materia (61).

- A.** Para evaluar la variable estrés, se empleó la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS, desarrollada por los reconocidos expertos Ivancevich y Matteson (16). Dicho instrumento psicométrico, previamente validado en el contexto peruano por Suárez (62) y por Obregón y Yumbato (63). Dicho instrumento constaba de 25 ítems que abarcaban siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Cada ítem presentaba alternativas de respuesta en escala ordinal tipo Likert, con puntajes del 1 al 5, donde 1 representaba "nunca", 2: "raras veces", 3: "algunas veces", 4: "frecuentemente" y 5: "siempre". El tiempo estimado para la administración de este cuestionario fue de aproximadamente 15 minutos.
- B.** Para medir la variable desempeño laboral, se utilizó el instrumento designado "Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral" el cual fue establecido oficialmente por MINSA mediante la Resolución Ministerial N°626/2008, que aprobaba la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01. Este cuestionario comprendía 8 ítems que representaban 8 dimensiones fundamentales: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas. Cada ítem contaba con cinco alternativas de respuesta valorativas en escala ordinal tipo Likert, con puntajes que fluctuaban entre I= 1.75 puntos, alternativa II= 3.5 puntos, alternativa III= 5,25 puntos, alternativa IV= 7 puntos, y alternativa V= 8,75 puntos. El tiempo requerido para culminar el instrumento se estimó en aproximadamente 10 minutos.

Cabe destacar que, para ambas variables, estrés y desempeño laboral, se establecieron Baremos específicos detallados en los Anexos 1 y 2 respectivamente, los cuales permitieron la cuantificación de los niveles de dichas variables y sus dimensiones constitutivas.

**Validez:** Con el objetivo de garantizar la validez de los instrumentos seleccionados, tanto la "Escala de Estrés Laboral" como el Cuestionario de "Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral" fueron sometidos al riguroso

escrutinio de tres expertos en la materia. Estos jueces especializados valoraron exhaustivamente el contenido de dichas pruebas, evaluando aspectos cruciales como la calidad, pertinencia y relevancia de los ítems que las componían. Los resultados derivados de este proceso de validación fueron debidamente plasmados y refrendados por los expertos en una ficha ad hoc con sus respectivos sellos y firmas. Este procedimiento tuvo lugar durante el año 2023, según consta detalladamente en el Anexo 3

**Confiabilidad:** se implementó una prueba piloto con una muestra de 10 profesionales de enfermería de otras áreas críticas como Emergencia y UCIN, con el objetivo de evaluar la pertinencia y comprensión de los instrumentos de medición empleados. Los datos recolectados durante esta aplicación preliminar fueron sometidos al análisis estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron un valor de  $\alpha=0.941$  para la variable estrés y un coeficiente de  $\alpha=0.909$  para la variable desempeño laboral. Estos índices permitieron corroborar que la consistencia interna de ambos instrumentos poseía niveles significativamente confiables, tal como se evidencia en el Anexo 4.

### **Procedimiento**

En primera instancia, se gestionó la emisión de un documento oficial de presentación por parte de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO), dirigido al director del Hospital Eleazar Guzmán Barrón. Esta comunicación tuvo como finalidad solicitar los permisos institucionales pertinentes para llevar a cabo el proceso investigativo en dicho nosocomio. Una vez obtenida la autorización correspondiente, se procedió a coordinar oportunamente con la Jefatura de Enfermería de la UCI con el propósito de obtener las facilidades necesarias para la adecuada administración de los instrumentos de recolección de datos.

Posteriormente, se identificó a los sujetos que conformaron la muestra de estudio, es decir, el personal de enfermería. A cada uno de ellos se les presentó un consentimiento informado, documento a través del cual se explicaron detalladamente los objetivos, metodología, procedimientos de diligenciamiento de los instrumentos y principios éticos de confidencialidad que rigieron la investigación. En este documento, los participantes pudieron

manifestar de forma libre y voluntaria su aceptación o declinación a formar parte del estudio mediante su respectiva firma (Anexo 5).

Finalmente, se procedió a la aplicación de los cuestionarios de Estrés Laboral de la OIT/OMS y Evaluación de Desempeño Laboral del MINSA, para ello se contó con el apoyo de la jefa de servicio, para el correcto llenado. El tiempo empleado para completar ambos instrumentos fue de aproximadamente 20 minutos. Una vez recolectada la información, ésta fue debidamente almacenada y resguardada para su posterior procesamiento estadístico, con miras a dar respuesta a los objetivos de investigación planteados.

### **3.5. Procesamiento y análisis de datos**

En lo que respectó al tratamiento estadístico de los datos, el proceso inició con la creación de una base de datos utilizando el software MS Excel 2019. En esta matriz se procedió a la clasificación, ordenamiento y codificación sistemática de la información recolectada, de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores establecidos en el diseño de la investigación. Posteriormente, la base de datos fue importada al paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 29 para su procesamiento analítico.

En primera instancia, se recurrió a las técnicas de la estadística descriptiva, con el fin de generar tablas de frecuencias y porcentajes, así como representaciones gráficas de tipo columnas que permitieron visualizar los datos de manera organizada y comprensible. Adicionalmente, se emplearon los métodos de la estadística inferencial, específicamente la prueba no paramétrica Chi cuadrado ( $X^2$ ), con el objetivo de realizar la contrastación de las hipótesis planteadas. Este análisis se llevó a cabo con un nivel de confianza del 95% y un margen de significancia estadística del 5% (0,05).

### **3.6. Consideraciones éticas**

El presente estudio se enmarcó en los principios éticos detallados en el Reglamento de Investigación y el Reglamento del Comité de Bioética en Investigación de la UPAO.

En ese sentido, se contempló el principio de beneficencia y no maleficencia, el cual certificó que los participantes no sufrieron daño alguno

durante la ejecución del proceso investigativo, procurando maximizar los beneficios potenciales. Asimismo, se respetó la dignidad humana mediante la participación voluntaria y el pleno reconocimiento de los derechos de los sujetos de estudio, para lo cual se empleó un consentimiento informado (64).

El principio de justicia se hizo patente a través del juicio prudente y ecuánime de las investigadoras, con el fin de evitar cualquier tipo de sesgo o práctica injusta. De igual manera, se garantizó la confidencialidad de la información recabada de los participantes y un trato equitativo hacia todos ellos. La integridad científica estuvo presente en todo momento, actuando las investigadoras con veracidad y honestidad en el uso, conservación y comunicación de los datos, análisis y resultados del estudio (64).

Finalmente, se asumió la responsabilidad ante la sociedad, considerando las consecuencias que el desarrollo y difusión de la investigación pudo ocasionar en los participantes y en la comunidad en general (64).

En concordancia con lo anterior, se respetaron los lineamientos de la Declaración de Helsinki (65) y el Informe Belmont (66), los cuales establecen que toda investigación debe asegurar la protección de la vida, la integridad, la salud y la dignidad de los participantes, así como la confidencialidad de sus datos personales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

**Tabla IV- 1** Nivel de estrés en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024

Nivel	Estrés	
	F	%
Bajo	5	20
Medio	14	56
Alto	6	24
Total	25	100

Fuente: Cuestionario de estrés aplicado a personal de enfermería de UCI del HEGB Nuevo Chimbote– 2024

En cuanto a la distribución de frecuencias, se observa que la mayor proporción de la muestra, un 56%, reportó niveles medios de estrés, un 24% manifestaron niveles altos de estrés, y solo el 20% reportaron niveles bajos de estrés, siendo este el grupo menos prevalente. Si bien es notable que gran proporción mostraron nivel medio, es importante destacar que, en conjunto, un 80% de la muestra reporta niveles de estrés que oscilan entre moderados y altos.

**Tabla IV- 2** Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024

Nivel	Desempeño laboral	
	F	%
Inferior	0	0
Inferior al promedio	3	12
Promedio	17	68
Superior al promedio	4	16
Superior	1	4
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a personal de enfermería de UCI del HEGB Nuevo Chimbote– 2024

En primera instancia, un 0% se ubicó en el nivel de desempeño inferior, lo cual es un hallazgo positivo. El nivel con mayor frecuencia fue el promedio, donde se concentró la mayor parte de la muestra con 68%. Por otra parte, un 16% obtuvieron una calificación de superior al promedio y un 4% fue evaluado en el nivel superior, sumando un 20% con un desempeño sobresaliente. En contraste, un 12% se ubicaron en el nivel de inferior al promedio.



## 4.2. Docimasia de hipótesis

**Tabla IV- 3** Relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024

Desempeño laboral	Estrés						Total	
	Leve		Moderado		Severo		f	%
	f	%	F	%	f	%	f	%
Inferior	0	0	0	0	0	0	0	0
Inferior al promedio	0	0	0	0	3	12	3	12
Promedio	3	12	12	48	2	8	17	68
Superior al promedio	1	4	2	8	1	4	4	16
Superior	1	4	0	0	0	0	1	4
Total	5	20	14	56	6	24	25	100

Fuente: Cuestionario de estrés y desempeño laboral aplicado a personal de enfermería de UCI del HEGB Nuevo Chimbote– 2024

$$X^2 = 25,331$$

$$p = 0,018$$

Se observa que ningún participante se ubicó en el nivel inferior de desempeño laboral. Sin embargo, un 12% mostraron un desempeño inferior al promedio, todos ellos concentrados en el grupo con niveles severos de estrés. La mayor proporción, un 48% exhibió un desempeño promedio junto con niveles moderados de estrés. Adicionalmente, un 8% con desempeño promedio presentaron estrés severo. Por otro lado, un 16% alcanzaron un desempeño superior al promedio, distribuyéndose entre los niveles leve 4%, moderado 8% y severo 4% de estrés. Únicamente un 4% logró un desempeño calificado como superior, coincidiendo con un nivel leve de estrés

El estadístico chi-cuadrado obtenido es  $X^2=25.331$ , con un valor p asociado de  $p=0.018$ . Este valor p es inferior al nivel de significancia convencional de 0.05. Lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula de independencia entre el desempeño laboral y los niveles de estrés. Consecuentemente, esto indica que existe suficiente respaldo estadístico para afirmar que hay una asociación significativa entre ambas variables en la muestra evaluada.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, en la tabla IV-1 se encontró que el 56% del personal de enfermería de la UCI del Hospital Eleazar Guzmán Barrón presentó niveles medios de estrés, por su parte, un 24% reportó niveles altos y solo el 20% niveles bajos. Estos hallazgos evidencian una alta prevalencia de estrés en diversos grados entre los profesionales de enfermería de la UCI evaluada. Si bien la mayoría se concentra en el nivel medio, los porcentajes de niveles altos y la escasa presencia de niveles bajos de estrés representan un factor de riesgo significativo que amerita intervenciones inmediatas y efectivas para la prevención y manejo de estrés en diversos grados en esta población, con miras a salvaguardar su bienestar psicofísico y, por ende, la calidad asistencial brindada a los pacientes.

Los hallazgos sobre los niveles de estrés pueden interpretarse desde el Modelo de Adaptación de Roy (20) (RAM), que conceptualiza al profesional de enfermería como un ser biopsicosocial en constante interacción con un entorno cambiante. Según este modelo teórico, el estrés experimentado representa la presión entre las demandas ambientales adaptativas y las respuestas individuales del profesional (22). El hecho de que un 56% presente niveles medios de estrés sugiere un proceso adaptativo en curso, donde los profesionales están gestionando múltiples dimensiones estresoras: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Estas dimensiones, analizadas bajo el marco de Roy, representan los estímulos contextuales y focales que requieren respuestas adaptativas por parte del personal de enfermería. El 24% con niveles altos de estrés indica que algunos individuos experimentan dificultades significativas en este proceso de adaptación, particularmente en aspectos como la falta de cohesión y el territorio organizacional, lo cual, según Roy, requiere intervenciones específicas para fortalecer su capacidad adaptativa y autoconciencia.

Los hallazgos concuerdan con la evidencia reportada en investigaciones previas tanto en el ámbito internacional como nacional y local. A nivel internacional, diversos autores han documentado porcentajes preocupantes de estrés medio y alto en el personal de enfermería. De las Salas et al. (39)

reportaron un 63.2% con estrés, Villanueva (46) un 58.95% con tendencia al estrés, y Castro (38) un 72.97% con niveles medios, superando incluso los porcentajes encontrados en este estudio. Delgado et al. (41) y Ortiz y Fuentes (44) coinciden al reportar prevalencias de 55.1% y 64.4% con estrés medio, muy cercanas al 56% hallado aquí. Por su parte, Vilcarino (56), Ramírez et al. (47) y Cuyo (49) encontraron porcentajes aún más elevados de 41.8%, 87.9% y 82% respectivamente para niveles medios, sugiriendo diferencias contextuales que pudiesen explicar estas variaciones. En contraste, Calderón y Rivas (54) con un 52.85% con estrés medio y Onofre (40) con un 47% con estrés bajo, presentan resultados más similares a los de este estudio.

En el ámbito nacional, Valderrama (45) coincide al reportar un 50% con niveles medios, mientras que Vélchez (50) encontró un 67.4% con niveles regulares de estrés, reflejando también la alta prevalencia identificada. Si bien Idrogo (51) difiere al reportar un 62.9% con estrés bajo, Solano (52) con un 67.9% con niveles regulares, y Linch y Torres (53) con un 46.8% con estrés alto, muestran patrones más consistentes con los hallazgos actuales en cuanto a la alta presencia de niveles medio y alto de estrés.

Esta revisión de la literatura evidencia que, si bien existen algunas discrepancias en los porcentajes específicos reportados, probablemente debido a factores contextuales y metodológicos, la tendencia general a nivel internacional, nacional y local respalda la identificación del estrés como un problema prevalente y significativo en el personal de enfermería. Estos hallazgos concuerdan con la teoría e investigación previa que ha documentado la naturaleza estresante de la profesión de enfermería, particularmente en áreas críticas como las UCI (67).

Es importante destacar que los altos niveles de estrés experimentados por el personal de enfermería tienen implicaciones que no solo trascienden su propio bienestar físico y mental, sino también para la calidad de la atención brindada a los pacientes (68). Por lo tanto, los resultados del estudio ponen de relieve la necesidad apremiante de implementar estrategias efectivas de prevención, manejo y afrontamiento del estrés laboral en el contexto hospitalario evaluado, así como de explorar a profundidad los factores específicos asociados a este fenómeno en la población de estudio.

En resumen, al contrastar los hallazgos obtenidos con la evidencia disponible en la literatura científica, resaltando la consistencia en la identificación del estrés como un problema prevalente en el personal de enfermería a nivel local, nacional e internacional. Si bien se observan algunas variaciones en los porcentajes específicos reportados, probablemente debido a factores contextuales y metodológicos, la tendencia general apunta hacia la necesidad de tomar acciones concretas y basadas en evidencia para prevenir, manejar y mitigar el impacto del estrés laboral en esta población, con miras a optimizar su bienestar y la calidad de la atención brindada.

Del mismo modo, en la tabla IV-2, se logró determinar que el personal de enfermería de la UCI del Hospital Eleazar Guzmán Barrón presentó nivel de desempeño laboral promedio (40%), superior al promedio (16%), inferior al promedio (12%) y superior (4%). Si bien la mayoría del personal de enfermería evaluado alcanza o supera los estándares de desempeño laboral establecidos, con un porcentaje significativo exhibiendo un desempeño sobresaliente, existe una proporción menor pero considerable que se encuentra por debajo del promedio esperado. Resaltando la necesidad de implementar acciones específicas orientadas a fortalecer y optimizar el desempeño laboral de todo el personal de enfermería en la unidad evaluada.

Los resultados del desempeño laboral pueden analizarse bajo la teoría multifacética de Campbell (34), que establece ocho factores fundamentales para la evaluación integral del desempeño. En el contexto de este estudio, los niveles de desempeño identificados (40% promedio, 16% superior al promedio, 12% inferior al promedio y 4% superior) reflejan la complejidad multidimensional propuesta por Campbell. En particular, dimensiones como la iniciativa y las relaciones interpersonales coinciden directamente con los factores fundamentales de Campbell (34), mientras que la planificación y el cumplimiento de normas se relacionan con su concepto de rendimiento técnico y comportamiento laboral. Esta teoría sugiere que el desempeño observado es resultado de la interacción entre diversos componentes como la comunicación, la persistencia, el esfuerzo y las relaciones interpersonales, aspectos particularmente relevantes en el contexto de la UCI.

Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por Delgado et al. (41), quienes encontraron un 39.8% con desempeño regular, muy similar al porcentaje con nivel promedio identificado en esta investigación. Asimismo, Espinoza y Chanca (55) reportaron un 36.7% con desempeño de nivel medio, reflejando una tendencia similar. Por su parte, Onofre (40) mostró un 37.5% con desempeño satisfactorio, lo cual podría equipararse a los niveles promedio y superior al promedio combinado en este estudio (56%).

No obstante, algunos autores han reportado prevalencias más altas de desempeño regular o bajo. Ramírez et al. (47) encontraron un alarmante 87.9% con nivel regular, mientras que Novoa (48) y Cuyo (49) reportaron un 53% y 63.3% con desempeño regular, respectivamente. Estas discrepancias podrían atribuirse a diferencias en los contextos laborales evaluados, así como en los criterios y métodos de evaluación del desempeño utilizados.

En contraste, otros estudios han identificado porcentajes más altos de buen desempeño laboral. Villanueva (46) reportó un 49% con buen desempeño, mientras que, a nivel local, Vilcarino (56) encontró un 80% con desempeño de nivel alto, superando ampliamente los porcentajes de niveles superiores observados en la presente investigación.

A nivel nacional, Valderrama (45) reportó un 56% con desempeño de nivel alto, y Vílchez (50) un 71.7% con nivel bueno de desempeño, lo cual difiere de los hallazgos actuales donde solo el 20% se ubicó en los niveles superior al promedio y superior combinados. Entre tanto, Idrogo (51) coincide al reportar un 67.7% con desempeño de nivel medio, similar al porcentaje de 56% en los niveles promedio y superior al promedio encontrado aquí. Mientras tanto, Solano (52) reportó un 50.5% con nivel regular, porcentaje cercano al 40% con desempeño promedio identificado en este estudio.

Esta revisión de la literatura evidencia que, si bien existen variaciones en los porcentajes específicos reportados por los diferentes autores, probablemente debido a factores contextuales, metodológicos y de clasificación de los niveles de desempeño, la tendencia general apunta hacia una prevalencia considerable de niveles medios o regulares de desempeño laboral en el personal de enfermería, tanto a nivel local, nacional como internacional.

Es importante destacar que un desempeño laboral óptimo en el personal de enfermería es fundamental para garantizar una atención de calidad a los pacientes y el adecuado funcionamiento de los sistemas de salud (69). Por lo tanto, los resultados de este estudio, al identificar un porcentaje significativo de enfermeros con niveles promedio e inferiores al promedio de desempeño, resaltan la necesidad de implementar estrategias efectivas de capacitación, desarrollo profesional y mejora del ambiente laboral, con miras a optimizar el desempeño y la productividad de este valioso recurso humano.

Frente a ello, se debe explorar la influencia de factores como la satisfacción profesional, el agotamiento, el clima organizacional, entre otros, sobre el desempeño del personal de enfermería. Esto permitiría comprender las variables asociadas a un desempeño óptimo y definir intervenciones integrales que aborden las múltiples dimensiones involucradas (70).

En resumen, el presente análisis contrasta los hallazgos obtenidos con la evidencia disponible en la literatura científica, resaltando la consistencia en la identificación de niveles medios o regulares de desempeño laboral en el personal de enfermería, aunque con variaciones en los porcentajes específicos reportados. Estos resultados enfatizan la necesidad de implementar acciones concretas y basadas en evidencia para optimizar el desempeño de este personal clave en el sistema de salud, considerando la exploración de factores asociados y el diseño de intervenciones integrales que aborden las múltiples dimensiones involucradas en esta problemática.

En la tabla IV-3, referente al objetivo general, el análisis estadístico mediante la prueba de Chi-cuadrado ( $X^2=25.331$ ,  $p=0.018$ ) reveló una asociación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de UCI del Hospital Eleazar Guzmán Barrón. Específicamente, los resultados revelaron que el 68% que presentaron niveles moderados de estrés exhibieron un desempeño laboral de nivel promedio. Llama la atención que incluso con niveles moderados de estrés, casi la mitad de los participantes mantiene un desempeño promedio. Esto podría indicar cierta capacidad de afrontamiento o la existencia de otros factores protectores o compensatorios.

Esta asociación significativa entre el estrés y el desempeño laboral identificada en el estudio es consistente con los hallazgos reportados por numerosos autores a nivel internacional, nacional y local. Investigadores como Onofre (40), Delgado et al. (41), Ramírez et al. (47) y Cuyo (49) han documentado relaciones significativas entre estas variables, respaldadas por valores  $p$  menores a 0.05 o 0.01.

A nivel nacional, Valderrama (45) reportó una correlación significativa ( $p=0.01$ ) entre el estrés y el desempeño laboral, mientras que Vílchez (50) y Solano (52) encontraron una asociación significativa ( $p=0.000$ ) entre los niveles de estrés y el desempeño. En el ámbito local, Vilcarino (56) coincide al identificar una relación significativa ( $p=0.000$ ) entre el estrés y el desempeño laboral.

No obstante, es importante destacar que algunos autores, como Villanueva (46) en Lima e Idrogo (51) en Huanchaco, no encontraron una asociación significativa entre estas variables en sus respectivos estudios, lo cual podría atribuirse a diferencias en los contextos evaluados, las poblaciones de estudio o los instrumentos de medición utilizados.

Estos hallazgos son respaldados por una sólida base teórica y empírica que sugiere que el estrés laboral puede incidir negativamente en el desempeño de los profesionales de enfermería (71). Factores como la sobrecarga de trabajo, el agotamiento emocional, las demandas emocionales y los conflictos interpersonales pueden comprometer la capacidad de concentración, la toma de decisiones y, en última instancia, la calidad de la atención brindada a los pacientes (72).

Los resultados obtenidos resaltan la importancia de abordar el estrés laboral como un factor crítico que puede influir en el desempeño óptimo del personal de enfermería y, por ende, en la calidad de la atención sanitaria brindada. Por lo tanto, es recomendable profundizar en el análisis de los factores específicos asociados al estrés y su impacto diferencial en distintos aspectos del desempeño laboral, como la eficiencia, la productividad, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales. Además, es fundamental explorar el papel de posibles variables mediadoras o moderadoras, tales como el apoyo social, las estrategias de afrontamiento, la satisfacción laboral y el

clima organizacional, que podrían influir en la relación entre el estrés y el desempeño laboral (73).

Los hallazgos enfatizan la necesidad imperiosa de implementar intervenciones efectivas y específicas para prevenir y manejar el estrés laboral en el personal de enfermería, con el fin de optimizar su desempeño y, consecuentemente, mejorar la calidad de la atención brindada a los pacientes. Dichas intervenciones podrían contener programas de capacitación en manejo del estrés, estrategias de afrontamiento, mejoras en el ambiente laboral y la organización del trabajo, así como sistemas de apoyo psicológico y emocional para estos profesionales (74).

La asociación significativa encontrada entre el estrés y el desempeño laboral puede analizarse desde las perspectivas de las teorías de Roy y Campbell. Desde la perspectiva del Modelo de Adaptación de Roy (20), el que el personal mantenga un desempeño promedio bajo niveles moderados de estrés refleja el proceso adaptativo donde los individuos emplean su conciencia y capacidad de elección para mantener su integridad funcional. Complementariamente, la teoría de Campbell (34) nos permite comprender cómo esta adaptación se manifiesta en los diferentes factores del desempeño laboral, desde el rendimiento técnico hasta las habilidades interpersonales. La integración de ambos marcos teóricos sugiere que las intervenciones deberían orientarse tanto a fortalecer los mecanismos adaptativos del personal como a desarrollar los ocho factores específicos del desempeño identificados por Campbell, especialmente en áreas críticas como la iniciativa, la persistencia y el esfuerzo bajo condiciones de estrés.

En síntesis, el análisis de la correlación es respaldada por la evidencia reportada en la literatura científica, confirma la existencia de una asociación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería. Estos hallazgos subrayan lo fundamental que es abordar el estrés laboral como un factor crítico que puede afectar el desempeño óptimo de estos profesionales y, en consecuencia, la calidad de la atención brindada a los pacientes. Se recomienda profundizar en el análisis de los factores asociados y en el diseño e implementación de intervenciones efectivas y específicas para prevenir y manejar el estrés laboral en el contexto hospitalario evaluado.



## CONCLUSIONES

1. Se determinó que el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Nuevo Chimbote, durante el año 2024, presenta niveles elevados de estrés, ya que más de la mitad (56%) reportó niveles medios, cerca de una cuarta parte (24%) niveles altos, y solo una pequeña proporción (20%) niveles bajos.
2. Se identificó que el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Nuevo Chimbote, durante el año 2024, se concentra principalmente en niveles promedio (68%), un porcentaje significativo (32%) se encontró por debajo (12% inferior al promedio) o por encima (16% superior al promedio y 4% superior) de los estándares esperados.
3. Existe una relación significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón en Nuevo Chimbote, durante el año 2024, según lo demuestra los resultados de la prueba Chi-cuadrado ( $X^2=25.331$ ) y un valor p de 0.018.

## RECOMENDACIONES

- Al personal directivo del hospital, sugerimos coordinar un sistema de monitoreo periódico de los niveles de estrés en el personal sanitario, mediante evaluaciones estandarizadas, con el fin de identificar oportunamente casos de riesgo y brindar intervención oportuna. Asimismo, implementar estrategias organizacionales para mejorar el ambiente laboral, como la redistribución de cargas de trabajo, fomentar el trabajo en equipo y brindar espacios de descanso adecuados.
- A los directivos, al observar que un porcentaje significativo del personal de enfermería se encuentra por debajo o por encima de los estándares esperados de desempeño laboral. Se recomienda, desarrollar un programa de capacitación y desarrollo profesional continuo, enfocado en fortalecer las competencias técnicas, habilidades de gestión del tiempo, la capacidad de trabajar en equipo y resolución efectiva de conflictos, con el fin de elevar el rendimiento del personal a niveles óptimos esperados. Asimismo, la implementación de un sistema de evaluación del desempeño objetivo y periódico, que permita identificar de forma precisa áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva que fomente el crecimiento profesional.
- Se recomienda establecer una coordinación activa y permanente con el área de Salud Ocupacional del Hospital Eleazar Guzmán Barrón para implementar un programa integral de manejo del estrés dirigido al personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, que incluya evaluaciones periódicas, protocolos de identificación temprana de signos de estrés laboral, implementación de pausas activas, y desarrollo de talleres de gestión emocional. Esta articulación deberá fundamentarse en un marco de trabajo colaborativo entre el departamento de enfermería, el área de salud ocupacional y la dirección del hospital, con el objetivo contribuir a la reducción de los niveles de estrés del personal de enfermería, sino que también podrá impactar positivamente en su desempeño laboral y, consecuentemente, en la calidad de atención brindada a los pacientes de la UCI.

- Se recomienda a futuros investigadores incorporar explícitamente el análisis dimensional de las variables en los objetivos específicos y otros factores que influyen en el personal de enfermería; considerando que ayudará a profundizar y detallar el análisis de la relación entre las variables, identificar patrones específicos en cada dimensión, facilitar la comparabilidad entre estudios similares, así como proporcionar una base más sólida para la toma de decisiones en la gestión del personal de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OIT. Estrés laboral. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [Internet]; 2016 [citado 20 may 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
2. Cheng W, Cheng Y. Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. *J Formos Med Assoc* [Internet]. 2019 [citado 20 may 2023];116(4): 300–305. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jfma.2016.05.004>
3. American Nurses Association. New Survey Data: Thousands of Nurses are Still Stressed, Frustrated, and Overwhelmed Almost 2 Years into the Pandemic. *ANA Enterprise*; 2021. Disponible en: <https://www.nursingworld.org/news/news-releases/2021/new-survey-data-thousands-of-nurses-are-still-stressed-frustrated-and-overwhelmed-almost-2-years-into-the-pandemic/>
4. Fuerte K. El fenómeno del karoshi es ahora un problema mundial. México: Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación; 2021. Disponible en: <https://observatorio.tec.mx/editorial/karoshi-exceso-de-trabajo/>
5. Hernández, J. Burnout en médicos de un hospital del sector público en el estado de hidalgo. *Agricultura, sociedad y desarrollo* [Internet]. 2020 [citado 20 may 2023]; 15(2): 161-172. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22231/asyd.v15i2.799>
6. Cortés P, Bedolla M, Pencina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO* [Internet]. 2020 [citado 20 may 2023]; 7(2); 54-59. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
7. OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Washington: Organización Panamericana de la Salud; 2016. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973)
8. Mejía Ch, Chacón J, Enamorado O, Rosana L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Med Trab* [Internet]. 2019 [citado 20 may 2023]; 28(3): 204-211.

Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

9. MINSA. Minsa brinda recomendaciones para manejar el estrés en tiempos de crisis. Perú [Internet]: Ministerio de Salud [citado 20 may 2023]; 2019. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/349651-minsa-brinda-recomendaciones-para-manejar-el-estres-en-tiempos-de-crisis>
10. MINSA. 1-2-3 fuera estrés. Lima: Ministerio de Salud del Perú. [Internet]; 2021. [citado 20 may 2023]. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/342283/Programa\\_\\_1\\_\\_2\\_\\_3\\_fuera\\_estr%C3%A9s20190716-19467-11pkczy.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/342283/Programa__1__2__3_fuera_estr%C3%A9s20190716-19467-11pkczy.pdf)
11. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 7 Jun 2023]; 1(2): 46-53. Disponible en: <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
12. OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2016. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
13. Bienertova J, Lenart P, Scheringer M. Eustress and Distress: Neither Good Nor Bad, but Rather the Same? BioEssays [Internet]. 2020 [citado 21 may 2023]; 42(7), e1900238. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/bies.201900238>
14. Ayuso J. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. Revista Iberoamericana de Educación. 2017; 2-4.
15. Ivancevich J, Matteson M. Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial (2ª ed.). México: Editorial Trillas; 1989
16. Ivancevich J, Matteson M. Worksite stress management interventions. American Psychologist [Internet]. 1990 [citado 21 may 2023]; 45(2): 252-261. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.2.252>
17. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. CULCyT. 2019; 15(64): 31-42
18. OMS. Salud laboral: estrés en el lugar de Trabajo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

19. García E, Cusme N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review* [Internet]. 2023 [citado 22 may 2023]; 6: 1832:1854. Disponible en: <https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>
20. Roy C. Adaptation: a conceptual framework for nursing. *Nursing Outlook*. 1970; 18: 42-45.
21. Roy C. Roberts S. *Theory construction in nursing: an adaptation model*. New Jersey: Prentice-Hall; 1980.
22. Roy C. El modelo de adaptación de Roy en el contexto de los modelos de enfermería, con ejemplos de aplicación y dificultades. *Cultura de los cuidados*. 2000; 7(1): 139-159
23. Cárdenas F, Gómez O. Análisis de situación de enfermería: cuidando la familia desde el modelo de adaptación de Roy. *Revista Cuidarte* [Internet]. 2019 [citado 4 jun 2023]; 10(1). Disponible en: <https://doi.org/10.15649/CUIDARTE.V10I1.601>
24. Pedroza J, Cabrera L, Gutiérrez M. Factors that influence academic stress. *Revista Navarra Médica*. 2019; 5(2): 14-23.
25. Despaigne C. Applicability of the adaptation model of Sr. Callista Roy in the care of people with COVID-19. *Rev Cubana Enf*, [Internet]. 2021 [citado 4 jun 2023]; 37 (1) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4222>
26. Chiavenato I. *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ª ed.)*. Madrid, España: McGraw-Hill; 2020. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento humano/9781456272098/>
27. Campbell J, McHenry J, Wise L. Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology* [Internet]. 1990 [citado 3 jun 2023]; 43: 313-333. Disponible en: <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
28. Bautista R, Cienfuegos R, David E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado* [Internet]. 2020 [citado 21 may 2023]; 7(1): 109-121. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
29. Bai J, Tian Q, Liu X. Examining Job Complexity on Job Crafting Within Conservation of Resources Theory: A Dual-Path Mediation Model. *Front Psychol*

- [Internet]. 2021 [citado 21 may 2023]; 12: 737108. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.737108>
30. Guerrero J. Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología* [Internet]. 2018 [citado 22 may 2023]; 12: 73-84. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401207>
31. Durand M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Tesis para obtener el Grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud] Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80032>
32. MINSA. Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA. Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral. Perú: Ministerio de Salud [Internet]; 2008 [citado 21 may 2023]. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631\\_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956)
33. Fischer M. El estrés y los factores psicosociales. *ResearchGate* [Internet]. 2021 [citado 22 may 2023]; 11(2): 6-10. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/356564953>
34. Campbell J. Wiernik B. The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* [Internet]. 2015 [citado 4 jun 2023]; 2, 47-74. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
35. Acosta D, Lapeira P, Osorio E. Afrontamiento y tolerancia al estrés académico en situación de confinamiento según Calixta Roy. *Duazary* [Internet]. 2021 [citado 4 jun 2023]; 18(3): 26-35. Disponible en: <https://doi.org/10.21676/2389783X.4260>
36. Espinosa A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2016 [citado 4 Jun 2023]; 32 (1). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
37. Moyano P, Noroña D, Vega V. Influence of psychosocial factors on work climate and stress in Ecuadorian hospital personnel. *Rev. Med. Electrón.* [Internet]. 2022 [citado 20 may 2023]; 44(5): 771-789. Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242022000500771](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771)

38. Castro C. Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de UCI Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, 2021. [Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título Magister en Salud Pública con mención en Enfermería Familiar y Comunitaria]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2022. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12247>
39. De las Salas R, Díaz D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico', *Revista de Salud Pública* [Internet]. 2021 [citado 20 may 2023]; 23(6). Disponible en: <https://link.gale.com/apps/doc/A695384507/HWRC?u=univcv&sid=bookmark-HWRC&xid=57a05aeb>
40. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 [Tesis para obtener el grado de Maestra en Desarrollo del Talento Humano]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191/>
41. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *REE* [Internet]. 2020 [citado 20 may 2023]; 14 (2): 11-18. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
42. Huanca M. Estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, Tercer Trimestre, 2019. [Trabajo de Grado para optar al Título de Especialista en Enfermería en Medicina crítica y Terapia intensiva]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2019. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24803>
43. Gonzáles Y. Factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2019. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1833>



44. Ortiz O, Fuentes M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2023 [citado 20 may 2023]; 7(2): 3879-3895. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5616](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616)
45. Valderrama J. Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud de Marcabal, periodo setiembre-diciembre, 2022. [Tesis para obtener el Grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú, La Libertad: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115730>
46. Villanueva Z. Estrés laboral y desempeño del trabajador de salud en la unidad de cuidados intensivos neonatal del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martinss-2021. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión en Salud]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6123>
47. Ramírez E, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *RECIAMUC* [Internet]. 2022 [citado 20 may 2023]; 6(1): 2-4. Disponible en: [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(1\).enero.2022.2-14](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(1).enero.2022.2-14)
48. Novoa S. Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcantara Butterfield – Lima, 2021. [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6699>
49. Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95378>
50. Vílchez L. Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II-1, distrito Florencia de Mora, 2022. [Tesis para obtener el Grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú, La

- Libertad: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109994>
51. Idrogo J. Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, 2021. [Tesis para obtener el Grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú, La Libertad: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94732>
52. Solano J. Estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022. [Tesis para obtener el Grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú, La Libertad: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102608>
53. Linch E, Cabrejo J. Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I-Red Asistencial La Libertad EsSalud. Revista Ciencia y Tecnología [Internet]. 2021 [citado 20 may 2023]; 17(4): 243. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.04.21>.
54. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2021 [citado 20 may 2023]; 37(4): e4143. Disponible en: [https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013)
55. Espinoza B, Chanca G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca – 2020. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2802>
56. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso – Chimbote, 2021. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89112>
57. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw-Hill Education; 2018. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
58. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. Perú: CONCYTEC; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

59. Ventura J. Population or sample?: A necessary difference. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2017 [citado 20 may 2023]; 43(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)
60. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. 6ª Ed. Bogotá: Ediciones de la U [Internet]; 2023 [Citado 06 nov 2024]. <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-19560987-4cee894e4e.pdf>
61. Arias J. Técnicas e instrumentos de investigación científica. Perú: CONCYTEC; 2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
62. Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Psiquemag [Internet]. 2013 [citado 4 jun 2023]; 2(1): 33-50. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
63. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62572>
64. Oficina de Investigación, Ciencia y Tecnología. Reglamento de investigación V.2.1. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego [Internet]; 2022 [citado 4 jun 2023]. Disponible en: <https://static.upao.edu.pe/upload/riu/2023/000005104-346235-20230116170136.pdf>
65. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Ginebra: AMM; 2015. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
66. Comité de ética en investigación. Informe Belmont: Principios éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación. Estados Unidos: Departamento de Salud, Educación y Bienestar EE.UU.; 2017. Disponible en: [https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/informe\\_belmont.html](https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/informe_belmont.html)

67. Maharaj S, Lees T, Lal S. Prevalence and Risk Factors of Depression, Anxiety, and Stress in Nurses in a Tertiary Care Hospital in Saudi Arabia. *Nurs Rep.* 2021;11(2):415-422.
68. Bakhamis L, Paul DP 3rd, Smith H, Coustasse A. Still an Epidemic: The Burnout Syndrome in Hospital Nurses. *Health Care Manag (Frederick).* 2019;38(1):3-10.
69. Al-Aamri AH, Alyousefi NA, Alharthi HH. Factors affecting nurses' performance in acute care settings. *Int J Healthc Manag.* 2021;14(1):318-325.
70. Markey K, Ventura CADL, Uchiyama KP, Dielissen P, Pacheco RL, Campbell MW, et al. Exploring factors linked to performance decline among emergency nurses: A qualitative approach. *J Nurs Manag.* 2021;29(5):1289-1297.
71. Hahtela N. Workplace Meetings and Their Relationship with Occupational Well-Being, Performance, and Leadership. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(18):9464.
72. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health.* 2015;12(1):652-666.
73. Wan Q, Zhou W, Li Z, Shang S, Yu F. Work engagement, burn-out, and depression in nursing staff of the Chinese provincial hospitals: The mediating effect of social support. *J Nurs Manag.* 2021;29(8):2677-2688.
74. Hewett W, Quistberg DA. Organization-Level Interventions to Improve Nursing Resilience: A Scoping Review of the Literature. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(9):5083.
75. Ministerio de Salud. Manual de procesos y procedimientos, atención de cuidados críticos. [Internet]. 2023 [citado 6 Nov 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5214021/Manual%20de%20procesos%20y%20procedimientos%20de%20atenci%C3%B3n%20de%20cuidados%20cr%C3%ADticos%20-%20PM01%20proceso%20de%20atenci%C3%B3n%20de%20salud%20especializada.pdf?v=1696254770>

## Anexos



### ANEXO 1

## UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS

Autor: Ivancevich y Matteson (1989).

Modificado por: Ascate y Villanueva (2023).

**INSTRUCCIONES:** Solicitamos su colaboración para desarrollar el presente cuestionario, el cual es de forma anónima; marque con un aspa “X” la alternativa que usted considere de acuerdo a la siguiente escala:

	1	2	3	4	5					
	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Frecuente mente	Siempre					
Nº	Ítem					1	2	3	4	5
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>										
01	El que no comprenda las metas y misión del hospital, me causa estrés.									
02	El que la forma en que trabaja el hospital no sea clara, me estresa.									
03	El que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño, me estresa.									
04	El que el hospital carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.									
<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>										
05	El rendir informes a mis superiores y/o a mis subordinados, me estresa.									
06	El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital tengan poco control sobre el trabajo, me causa estrés.									
07	El que se maneje mucho papeleo dentro del hospital, me causa estrés.									
08	El que no respeten la cadena de mando, me causa estrés.									
<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>										
09	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés.									
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.									
11	El que tenga que trabajar con personal de otras áreas, me estresa.									
<b>TECNOLOGÍA</b>										
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.									
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital, me estresa.									
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.									
<b>INFLUENCIA DEL LÍDER</b>										
15	El que mi superior no dé la cara por mí, ante la dirección, me estresa.									
16	El que mi superior no me respete, me estresa.									
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa.									

18	El que mi superior(a) no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.					
<b>FALTA DE COHESIÓN</b>						
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés.					
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del hospital, me causa estrés.					
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa.					
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.					
<b>RESPALDO DEL GRUPO</b>						
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.					
24	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los superiores, me causa estrés					
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.					

Tabla 1.- Baremo de puntuaciones: Estrés

Nivel de valoración	Bajo	Medio	Alto
V1 Estrés	25 – 58	59 – 92	93 – 125
D1: Clima organizacional	4 – 8	9 – 14	15– 20
D2: Estructura organizacional	4 – 8	9 – 14	15– 20
D3: Territorio organizacional	3 – 6	7 – 10	11 – 15
D4: Tecnología	3 – 6	7 – 10	11 – 15
D5: Influencia del líder	4 – 8	9 – 14	15– 20
D6: Falta De cohesión	4 – 8	9 – 14	15– 20
D7: Respaldo del grupo	3 – 6	7 – 10	11 – 15



## ANEXO 2

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

### SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: MINSA (2008).

Modificado por: Ascate y Villanueva (2023).

**INSTRUCCIONES:** Solicitamos su colaboración para desarrollar el presente cuestionario, el cual es de forma anónima; marque con un aspa “X” el recuadro de la alternativa que usted considere de acuerdo a la siguiente escala:

FACTORES ÚNICOS	NIVELES DE VALORACIÓN				
	V	IV	III	II	I
1. Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
2. Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeñan.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
3. Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar accionar y lograr sus objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
4. Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución en los trabajos encomendados	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido

5. Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
6. Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete Indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
7. Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
8. Cumplimiento de Normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Tabla 2.- Baremo de rango de puntuaciones: Desempeño laboral

Nivel de valoración	Inferior	Inferior al promedio	Promedio	Superior al promedio	Superior
V2 Desempeño laboral	2-14	15-28	29-42	43-56	57-70
D1: Planificación	1,75	3,5	5,25	7	8,75
D2: Responsabilidad	1,75	3,5	5,25	7	8,75
D3: Iniciativa	1,75	3,5	5,25	7	8,75
D4: Oportunidad	1,75	3,5	5,25	7	8,75
D5: Calidad de trabajo	1,75	3,5	5,25	7	8,75
D6: Confiabilidad y discreción	1,75	3,5	5,25	7	8,75
D7: Relaciones interpersonales	1,75	3,5	5,25	7	8,75
D8: Cumplimiento de normas	1,75	3,5	5,25	7	8,75





### ANEXO 3

## UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_ de profesión Licenciada (o) en Enfermería, identificada (o) con DNI No \_\_\_\_\_, como unidad de análisis de investigación, en pleno uso de mis facultades mentales, libre y voluntariamente MANIFIESTO: Que he sido debidamente INFORMADA (o) por las responsables de la Investigación titulada: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN, NUEVO CHIMBOTE-2024; y reconociendo que es importante la participación de mi persona en este estudio para lograr información que contribuya a mejorar esta problemática de salud.

EXPONGO: Que he entendido y tengo plena satisfacción frente a todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación y OTORGO VOLUNTARIAMENTE MI CONSENTIMIENTO para participar y responder a los cuestionarios

---

Firma

## ANEXO 4: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

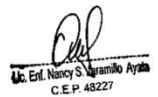



**UPAO**

Dirección Académica de Segunda Especialidad Profesional  
Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

### JUICIO DE EXPERTO

#### INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESIÓN	N° COLEGIATURA	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	FIRMA
JARAMILLO AYALA NANCY SILVIA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	CEP:048227  RNE: 026638	HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE	 Lic. Enf. Nancy S. Jaramillo Ayala C.E.P. 48227
FLORES PISCOCHE MELISSA CAROLINA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	CEP:076451  RNE: 024480	HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE	 REG. PROF. ENFERMERIA ANCSH Hospital III Essalud Chimbote Lic. Melissa F. Flores Piscoche ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES CEP: 076451 R.N.E. 024480
CARRANZA PAREDES MARIA RAQUEL	LICENCIADA EN ENFERMERIA	CEP:034085	INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL NORTE	 Lic. Maria R. Carranza Paredes ENFERMERA ONCOLOGA CFP 34085 RE-947



### JUICIO DE EXPERTO

#### INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

APellidos y Nombres	Profesión	N° Colegiatura	Institución donde labora	Firma
JARAMILLO AYALA NANCY SILVIA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	CEP:048227 RNE: 026638	HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE	 Lic. Enf. Nancy S. Jaramillo Ayala C.E.P. 48227
FLORES PISCOCHE MELISSA CAROLINA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	CEP:076451 RNE: 024480	HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE	 RED REGIONAL ANCSAH Hospital III Essalud Chimbote Lic. Melissa F. Flores Piscoche ESP. EMERGENCIAS Y CUIDADOS C.E.P. 87444 R.N.E. 02440
CARRANZA PAREDES MARIA RAQUEL	LICENCIADA EN ENFERMERIA	CEP:034085	INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL NORTE	 Lic. Maria R. Carranza Paredes ENFERMERA ONCOLOGA CFP 34085 RE-942



## ANEXO 5

### UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: ESTRÉS

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	25

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E01	83,10	157,211	,805	,936
E02	83,40	164,933	,553	,940
E03	83,10	167,656	,658	,939
E04	82,50	168,056	,669	,939
E05	82,90	172,767	,370	,942
E06	82,90	168,100	,514	,940
E07	83,30	161,567	,664	,938
E08	82,90	169,878	,736	,939
E09	83,20	173,511	,226	,945
E10	83,20	178,844	,042	,945
E11	83,00	158,889	,734	,937
E12	82,80	177,289	,129	,944
E13	82,90	172,989	,501	,940
E14	82,80	162,400	,612	,939
E15	82,70	175,122	,271	,943
E16	82,80	161,511	,854	,936
E17	82,90	161,878	,814	,936
E18	83,30	167,789	,570	,939
E19	82,80	166,622	,745	,938
E20	83,00	177,111	,190	,943
E21	83,30	158,900	,877	,935
E22	83,30	158,900	,877	,935
E23	83,30	158,900	,877	,935
E24	83,30	158,900	,877	,935
E25	83,30	158,900	,877	,935

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	8

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL1	29,70	14,233	,927	,876
DL2	29,40	17,600	,646	,904
DL3	30,20	16,622	,532	,914
DL4	29,60	15,378	,875	,883
DL5	29,90	16,544	,596	,907
DL6	29,70	17,122	,553	,910
DL7	29,50	16,722	,851	,891
DL8	30,00	14,000	,819	,889

## ANEXO 6

### PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024.

**Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):** Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$  (0,05)

**Estadístico de prueba:** Chi cuadrado ( $X^2$ ).

**Criterio de decisión:**

- Si  $p \geq 0,05$ ; acepta  $H_0$  y rechaza  $H_i$ .
- Si  $p < 0,05$ ; acepta  $H_i$  y rechaza  $H_0$ .

**Tabla Prueba Chi cuadrado**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,331	6	0.018
Razón de verosimilitud	23.810	6	0.032
Asociación lineal por lineal	15.395	1	0.020
N de casos válidos	25		

Fuente: Prueba estadística Chi cuadrado - SPSS

**Decisión:**

Como  $p=0,018 < 0,05$ ; por lo tanto, se acepta  $H_i$  y se rechaza  $H_0$ .