



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Estrés laboral y desempeño laboral de enfermería en el servicio de uci en un
hospital público, Huánuco 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autor: Celadita Rodriguez, Yeraldo

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8232-2764>

Asesora: Mg. Suárez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Lima – Perú

2025

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

Yo, Yeraldo Celadita Rodriguez egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE UCI EN UN HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO 2025 Asesorado por el docente: Yurik Suarez Valderrama DNI 40704687 ORCID 0000-0001-9418-6632 tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código OID: 14912:486829346 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 Yeraldo Celadita Rodriguez
 DNI: 75623229



.....
 Firma
 Yurik Anatoli Suarez Valderrama
 DNI: 40704687

Lima, 25 de agosto de 2025

**“Estrés laboral y desempeño laboral de enfermería en el servicio de
UCI de un hospital público, Huánuco 2025”**

Línea de investigación general

Salud y Bienestar

Asesora: Dra. YURIK ANATOLI SUAREZ VALDERRAMA

Código ORCID: 0000-0001-9418-6632

Dedicatoria

Al ser divino que ilumina mi camino y a mi familia que
camina conmigo

Agradecimiento

A mis colegas que cada día se esfuerzan

A mi institución con cariño

JURADO

Presidente : Dr. José Gregorio Molina Torres

Secretario : Dr. Rodolfo A. Arévalo Marcos

Vocal : Mg. Juan Carlos Rojas Trujillo.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica.....	15
1.4.3. Práctica	15
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	16
1.5.1. Temporal	16
1.5.2. Espacial	16
1.5.3. Población o unidad de análisis	16
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas.....	20
2.3. Formulación de hipótesis	28
2.3.1. Hipótesis general	28
2.3.2. Hipótesis específicas	29

3. METODOLOGÍA	30
3.1. Método de la investigación	30
3.2. Enfoque de la investigación.	30
3.3. Tipo de investigación	30
3.4. Diseño de la investigación	30
3.5. Población, muestra y muestreo	31
3.6. Variables y operacionalización	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.7.1. Técnica.....	33
3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4. Confiabilidad	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos.....	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1. Cronograma de actividades	38
4.2. Presupuesto	39
Referencias	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	52
Anexo 2. Instrumentos.....	54
Anexo 3. Consentimiento informado	59

RESUMEN

Introducción: El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito de la salud, particularmente en entornos de alta exigencia como las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). Estos servicios se caracterizan por ser espacios donde se atiende a pacientes en estado crítico, lo que implica una carga emocional, física y mental significativa para el personal de enfermería. En este contexto, el estrés laboral no solo afecta el bienestar de los profesionales, sino que también puede tener un impacto directo en el desempeño laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025. **Metodología:** Se empleará el método hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, el diseño será no experimental de corte transversal correlacional; en este estudio participarán 58 enfermeros del servicio de unidad de cuidados de intensivos en un Hospital público de Huánuco a quienes se les aplicara dos cuestionarios. Los resultados que se obtendrán de la aplicación de los instrumentos serán procesados a través del programa estadístico SPSS versión 27 que posteriormente serán expresadas en tablas y figuras del programa Excel. Finalmente establecerá la relación entre las variables a través de la prueba estadística de correlación de Spearman.

Palabras claves: Estrés, trabajo, desempeño, enfermería, cuidados intensivos.

ABSTRACT

Introduction: Work-related stress is a widely studied phenomenon in the healthcare field, particularly in high-demand settings such as Intensive Care Units (ICUs). These services are characterized by being spaces where critically ill patients are cared for, which implies a significant emotional, physical, and mental burden for nursing staff. In this context, work-related stress not only affects the well-being of professionals but can also have a direct impact on job performance. **Objective:** To determine the relationship between work-related stress and nursing job performance in the ICU service of a public hospital, Huánuco 2025. **Methodology:** The hypothetical-deductive method will be used, with an applied quantitative approach. The design will be non-experimental, cross-sectional, correlational. 58 nurses from the intensive care unit service at a public hospital in Huánuco will participate in this study, to whom two questionnaires will be administered. The results obtained from the application of the instruments will be processed using SPSS version 27 and subsequently expressed in tables and figures in Excel. Finally, the relationship between the variables will be established using Spearman's correlation test.

Keywords: Stress, work, performance, nursing, intensive care.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la OMS define que el estrés es una tensión mental ante situaciones difíciles, natural frente a amenazas, y su impacto en nuestro bienestar depende de nuestra reacción (1). En las áreas críticas existe mayor posibilidad que se incremente el nivel de estrés en el profesional de enfermería debido, a la baja disponibilidad de material, equipamiento necesario para la atención del paciente, el exceso de trabajo y el bajo reconocimiento a las labores que realizan, que conllevan a un bajo desempeño del profesional de enfermería en el ámbito clínico (2).

Estudios a nivel mundial, sobre el estrés que experimentan los profesionales de enfermería en su ámbito laboral refieren que es un fenómeno ampliamente observado y reconocido por expertos en la materia. En los Estados Unidos, se ha informado que un 71% del personal de enfermería que trabaja en las unidades de cuidados intensivos (UCI) experimentó niveles elevados de estrés durante el transcurso de la pandemia de COVID-19. En el continente europeo, investigaciones realizadas en países como Alemania y España han revelado que las tasas de prevalencia sobre problemas relacionados con la sobrecarga de trabajo y la insuficiencia de recursos ascienden al 68 % y al 70 %, respectivamente (3).

Así mismo en el continente asiático, se ha informado que aproximadamente el 66 % de los profesionales de enfermería está experimentando un alto nivel de agotamiento laboral, lo que indica una preocupante situación en el ámbito de la salud (4).

En el contexto de América Latina, específicamente en el país de Brasil, se ha revelado una preocupante cifra que indica que la prevalencia del estrés entre los profesionales de enfermería es notablemente alta, alcanzando un 72 % en un sector y un 65 % en otro (5).

Otro estudio en México, un notable porcentaje que asciende al 83.1% del personal que trabaja en el área de enfermería se encuentra experimentando niveles elevados de estrés (6). En Ecuador, un estudio ha revelado de manera significativa que aproximadamente el 80% de los profesionales de enfermería están expuestos a un alto riesgo de experimentar cansancio emocional (7).

En esta misma línea un estudio en España menciona que el estrés generado en los trabajadores puede tener efectos muy negativos a nivel psicológico como una disminución del rendimiento en el trabajo, intención de dejar el susodicho, menor satisfacción con el desempeño laboral, una disminución de la calidad de vida del trabajador, e incluso puede llegar a afectar a la concentración y a la toma de decisiones (8).

A nivel Regional, en el Perú, se realizaron diversas investigaciones como en Chiclayo en el Hospital las Mercedes el 40% del personal de enfermería casi siempre expresan estar cansados al finalizar la jornada de trabajo, en tanto que el 37.5% se siente emocionalmente agotados por su trabajo (9). Otro estudio en el Perú en el 2021 muestra que del total de participantes se encontró que el 24,5% presentó bajo desempeño, 73,1% medio. Seguidamente se reagrupó el nivel de desempeño, bajo en insuficiente y medio y alto en suficiente, que el 24,5% presentó desempeño insuficiente. (10).

Por lo que el desempeño laboral puede verse afectado por la estructura de una organización, el apoyo que brinde a sus trabajadores y su cultura. Mientras que el desempeño de un trabajador puede mejorar en un ambiente innovador, es probable que disminuya en un clima organizacional abusivo. Esto ha sido sustentado en investigaciones anteriores (11).

Dentro de los hospitales tanto públicos como privados los profesionales de la salud son una agrupación frágil a las consecuencias del estrés, resaltando que el estrés crónico repercute en los profesionales de la salud en su salud mental y su desempeño laboral (12).

El motivo del desarrollo de la presente investigación, fue por la necesidad de identificar y comprender la asociación del estrés laboral y el desempeño del profesional enfermero en la UCI, con el fin de proponer soluciones prácticas que contribuyan a mejorar las condiciones laborales, proteger la salud de los trabajadores y optimizar la calidad del cuidado que se ofrece a los usuarios críticos. Además, existe un compromiso personal y profesional por aportar información relevante que pueda ser utilizada por las autoridades de salud para tomar decisiones basadas en evidencia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión eficiencia del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI?
- b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión muerte y sufrimiento del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI?
- c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión relación profesional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI?

- d. ¿Cuál es la relación entre la dimensión interacción emocional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre la dimensión eficiencia del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.
- b. Identificar la relación entre la dimensión muerte y sufrimiento del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.
- c. Identificar la relación entre la dimensión relación profesional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.
- d. Identificar la relación entre la dimensión interacción emocional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación sobre el estrés laboral y desempeño laboral de enfermería para fortalecer la base teórica, aportando evidencia que permita comprender cómo estos factores interactúan en contextos de alta presión como la UCI, donde la toma de decisiones rápidas y precisas es vital para la supervivencia de los pacientes. Basándose en la Teoría del

Estrés Laboral de Karasek, que dice que el estrés laboral resulta de la interacción entre las demandas y el control del trabajador. Y el Modelo de desempeño laboral de Campbell: define que el desempeño tiene tres determinantes: el conocimiento declarativo (CD), habilidades y conocimiento procedimental (HCP) y la motivación (M). Estas teorías evalúan el impacto del estrés laboral en el desempeño de los enfermeros del servicio.

1.4.2. Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, la investigación es significativa porque permitirá aplicar un diseño cuantitativo, correlacional y transversal que contribuirá a establecer la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería. de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño correlacional, y los instrumentos validados, que son los cuestionarios sobre el estrés laboral y el desempeño laboral de enfermería.

1.4.3. Práctica

Desde el punto de vista práctico, los hallazgos de esta investigación permitirán a los gestores de salud y responsables de las unidades de cuidados intensivos diseñar estrategias efectivas para reducir los niveles de estrés en el personal de enfermería y, en consecuencia, mejorar su desempeño laboral. La identificación de los factores estresores permitirá implementar programas de apoyo psicológico, capacitaciones en manejo del estrés, y ajustes organizacionales que promuevan un ambiente laboral saludable y eficiente. Este estudio también beneficiará directamente a los pacientes, ya que un mejor desempeño del personal se traduce en una atención de mayor calidad y seguridad.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La presente investigación se llevará a cabo durante los meses de febrero hasta mayo del año 2025.

1.5.2. Espacial

El estudio se desarrollará en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital público, ubicado en la ciudad de Huánuco, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población objeto de estudio estará constituida por todos los enfermeros que laboran en el servicio de UCI del mencionado hospital.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Cabezas (13), en el año 2023, realizó un estudio con la finalidad de “analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”, fue un estudio cuantitativo, no experimental, corte transversa, trabajó con 25 enfermeros, utilizó la encuesta como instrumento, y sus hallazgos se identificó que el estrés laboral se relaciona negativamente con el desempeño del personal, pero no se puede afirmar con un alto nivel de confianza que esta correlación realmente exista. La propuesta se estructuró a partir de un conjunto diverso de estrategias enfocadas en la prevención y la reducción del estrés laboral, además de incluir un plan de mejora continua que tiene como objetivo optimizar el rendimiento y la eficacia del personal que trabaja en el ámbito de la salud. El autor concluyó: el estrés laboral influye negativamente en el desempeño del personal de salud que labora en el hospital, pero no se puede afirmar con un alto nivel de confianza que esta correlación realmente exista en el personal.

Lema y Reinoso (14), en el año 2023, desarrolló un estudio con la finalidad de “determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga”, fue un estudio descriptivo, relacional. Trabajaron con 26 participantes, los instrumentos que utilizaron fueron el cuestionario. Sus hallazgos mencionan que el personal de atención al cliente y del laboratorio enfrenta más problemas de estrés. Un estudio sobre la relación entre estrés laboral y desempeño no encontró una correlación significativa. El único factor del estrés laboral que mostró una correlación inversa significativa con el desempeño fue el sentimiento de no valer nada. La situación laboral se clasifica como de estrés moderado, mientras que el rendimiento del personal es excepcionalmente bueno. Concluyendo que, mediante el tratamiento de los datos

recabados a través de los instrumentos de investigación, se pudo realizar un análisis estadístico el cual nos permitió conocer el nivel de estrés presente en el personal del hospital San Francisco, que en términos generales se encontró en nivel medio.

Onofre (16), en el 2021, ejecuto un estudio con el objetivo de “determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, y la influencia que existe entre ellas”, fue un estudio relacional, su muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, utilizando el cuestionario como instrumentos, dentro de sus resultados de la medición demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1, cuyo análisis estadístico se fundamentó en el programa SPSS. Concluyendo: Los resultados del estudio explicitaron que la experimentación de estrés es un paso previo a la elección de salida y que los bajos niveles de compromiso del personal médico con la organización, se transforman en comportamientos de búsqueda de trabajo en el presente o en el futuro cercano.

Antecedentes Nacionales

Ramírez et al (16), en el 2023, los autores desarrollaron un estudio con el propósito de “determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud”, fue un estudio descriptivo correlacional, su muestra estuvo conformado por 150 enfermeros, utilizando la encuesta como técnica en los instrumentos, en sus resultados encontraron que los niveles del estrés laboral y sus dimensiones, de los cuales tenemos que: la variable en general se encuentra en un nivel medio con un 64.0%; y su dimensión ambiente físico está en un nivel medio con un 65.0%; el ambiente psicológico está en nivel medio con un 96.0%; y el ambiente social está en nivel medio con un 95.0%. Concluyendo que el estrés laboral y el rendimiento laboral tienen una relación positiva media; determinando que las acciones

que se implementen con el fin de mitigar el estrés laboral en las enfermeras del Hospital II Tarapoto – EsSalud repercutirán de manera proporcional en el rendimiento laboral de las mismas.

Borja et al (18), en el 2022, los autores realizo un estudio con el propósito de “determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID- 19”, fue un estudio correlacional, trabajaron con 36 enfermeros, y usaron la encuesta como instrumento, en sus hallazgos revelan que los niveles de estrés entre los sujetos analizados se distribuyen de la siguiente manera: un 75 % de ellos experimentan un nivel bajo de estrés, mientras que un 19 % se encuentra en un nivel medio de estrés, y solo un 5,6 % reporta experimentar un nivel alto de estrés. En cuanto al desempeño profesional, se observaron resultados significativos, ya que el 69 % de los participantes mostraron un alto nivel de desempeño profesional, mientras que el 27,8 % se declaró con un nivel bajo en este ámbito. Concluyendo: La investigación demostró que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022.

Durand (19), en el 2021, la autora desarrollo un estudio con la finalidad de “determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas”, fue un estudio descriptivo correlacional, conformada de 100 enfermeros, utilizando la encuesta con escala de Likert como instrumentos. Sus resultados encontrados revelan un $p \text{ valor} = 0,170 > 0,05$ la H_0 , evidenciando que no se ha encontrado una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Subregional de Andahuaylas, lo que lleva a la conclusión de que se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se ha llegado a la decisión de aceptar la hipótesis, y después de llevar a cabo el análisis

correspondiente, se ha concluido que el estrés relacionado con el trabajo no guarda una relación significativa con el desempeño laboral en el hospital subregional de Andahuaylas.

Morales (20), 2021, realizó un estudio con la finalidad de “determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”, un estudio correlacional, trabajo con 90 enfermeros, que aplicó la encuesta como instrumento. Los resultados muestran que el $P = 0.000$ siendo menor que al planteado ($p > 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, así mismo se obtuvo un $r = -0,627$, que indica que existe una correlación negativa moderada entre las variables analizadas, se concluyó que el 54.4% presentan nivel alto de estrés laboral, indicando que los enfermeros están expuestos a factores estresores que afectan negativamente su desempeño al brindar el cuidado a los pacientes críticos, esto se confirma con la presencia de un 57.8% de nivel de desempeño medio que tienen estos enfermeros.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Se ha convertido en un fenómeno omnipresente que integra de manera intrínseca nuestra vida diaria. Este tipo de estrés se asocia frecuentemente con estados de cansancio que pueden resultar inestables, así como con un agotamiento tanto físico como mental. Las tensiones que todos los días enfrentan los trabajadores, que abarcan desde obreros y oficinistas hasta profesionales de diversas áreas, ya sean de la industria o del sector servicios, tanto en el ámbito público como en el privado, contribuyen a este problema. Como resultado, el estrés se manifiesta como un factor común que ilustra una situación

sumamente indeseable, reflejándose en un persistente estado de nerviosismo y ansiedad que el individuo muestra como consecuencia de su entorno laboral (22).

El estrés laboral es una de las principales consecuencias de la exposición a unas condiciones psicosociales desfavorables. Los estresores o factores de riesgo psicosocial son los desencadenantes del estrés (23).

El autor Selye, citado por Acero (24) menciona que el estrés como una respuesta a un cambio específico, o a una demanda a la que el ser humano está atenido. Además, ese estímulo percibido puede ser positivo o negativo. La mayoría de las personas conciben el estrés como algo negativo, pero muchas veces no es así. El estrés se genera en ocasiones cuando la presión hacia la persona es muy fuerte, y la situación ideal es cuando el individuo cumple con todas sus tareas sin sentirse presionado o forzado.

2.2.2. Teoría del Estrés Laboral de Karasek

La conocida Teoría del Estrés Laboral formulada por Karasek, que es frecuentemente referida como el modelo de demanda-control, propone que el fenómeno del estrés en el entorno laboral surge a partir de la compleja interacción entre las exigencias que se imponen en el trabajo y el nivel de control o autonomía que los empleados disponen para manejar esas demandas en su desempeño diario. Karasek propuso que los entornos laborales con altas demandas psicológicas y bajo control sobre las decisiones generan un alto nivel de estrés, lo que puede llevar al agotamiento profesional, problemas de salud y disminución en el rendimiento laboral. Por otro lado, si el trabajador tiene un nivel adecuado de control, incluso en situaciones con altas demandas, es menos probable que experimente estrés significativo (25).

En el ámbito de la enfermería en unidades de cuidados intensivos, las demandas laborales incluyen la atención continua a pacientes críticos, la toma de decisiones inmediatas y las

jornadas laborales extensas. Estas condiciones suelen acompañarse de recursos limitados, falta de apoyo organizacional y alta presión emocional, lo que encaja perfectamente con las características de un entorno de alto estrés según el modelo de Karasek. La falta de estrategias para mejorar el control del trabajo en enfermería puede llevar a resultados negativos en el desempeño del servicio, como errores médicos, deterioro de la relación paciente-enfermero y fatiga (26).

La Teoría de Karasek es relevante para esta investigación, ya que proporciona una base conceptual para comprender cómo las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral. Además, su enfoque permite diseñar intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo un equilibrio entre demandas y control para prevenir el estrés laboral y optimizar el desempeño

2.2.2.1. Dimensión: Eficiencia

Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos (27).

2.2.2.2. Dimensión: Eficiencia laboral

La eficiencia laboral es un factor crítico en la gestión de cualquier negocio, ya que influye directamente en la estructura de costes y la rentabilidad. En esencia, la eficiencia laboral mide la eficacia con la que una empresa utiliza su fuerza laboral para producir bienes o proporcionar servicios (28).

2.2.2.3. Dimensión: Medición de la eficiencia

Como se ha indicado en más de alguna oportunidad, vivimos en un mundo en el cual las organizaciones están inmersas en ambientes muy exigentes y competitivos y, en este orden de cosas, el desempeño organizacional tiende a ser juzgado, cada vez más, por los niveles de eficiencia con las que operan las unidades productivas (29).

2.2.2.4. Dimensión: Muerte y sufrimiento

La muerte es una realidad ineludible en la vida humana. A lo largo de la historia, los seres humanos han tenido que enfrentarse a la muerte de sus seres queridos y, en última instancia, a su propia muerte. Esta experiencia inevitable ha llevado al desarrollo de una gran cantidad de reflexiones y teorías que intentan dar sentido al sufrimiento que acompaña a la muerte, el sufrimiento es considerado como una parte intrínseca de la experiencia humana de la muerte. La muerte, en sí misma, es vista como un evento doloroso y traumático, tanto para quienes se enfrentan a ella como para quienes quedan atrás (30).

2.2.2.5. Dimensión: Relación profesional

Todo profesional debe comprender que el verdadero crecimiento se produce a través del contacto y la colaboración con otras personas. El intercambio de ideas, comentarios y experiencias enriquece no sólo nuestro repertorio profesional, sino también nuestra visión del mundo. Las relaciones profesionales son la columna vertebral de una carrera exitosa. Son estas conexiones las que nos brindan oportunidades para aprender, crecer y desarrollarnos. Desde compañeros de trabajo hasta clientes, cada interacción ofrece la oportunidad de ampliar nuestros conocimientos y habilidades (31).

2.2.2.6. Dimensión: Interacción emocional

Como se ha mencionado anteriormente en diversas ocasiones, la totalidad de la estructura social se fundamenta y se sostiene en las interacciones rituales que ocurren entre los individuos dentro de una comunidad. A pesar de que estas experiencias o situaciones pueden manifestarse con una intensidad mayor o menor, además de ser más transitorias o, por el contrario, más duraderas, en todos los casos se las entiende y conceptualiza como “patrones de conducta repetitivos que constituyen un ciclo recurrente, percibidos como algo objetivo que constriñe al individuo generando en él un compromiso emocional hacia los símbolos que implican” (32).

La interacción emocional se refiere a la conexión afectiva que se establece entre individuos, influenciada por sus emociones, pensamientos y comportamientos. Este concepto es fundamental en el ámbito de la psicología y el desarrollo humano, ya que las relaciones interpersonales son un pilar esencial para el bienestar emocional. A través de la interacción emocional, las personas pueden compartir sus sentimientos, experiencias y necesidades, lo que fomenta la empatía y la comprensión mutua (33).

2.2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo (34).

Así mismo incluyen todos aquellos comportamientos y actitudes individuales que, junto a todo lo que las personas hacen en su trabajo, independientemente de si están o no descritos en una relación de tareas, contribuyen especialmente a que la empresa alcance sus metas y objetivos. En el desempeño laboral es relevante distinguir entre variables

causales, aquellas que lo predicen, e indicadores, valores que permiten su observación y medición (35).

El autor Carranza menciona que el desempeño laboral es clave a la hora mejorar su rendimiento y conseguir mejores resultados. No sólo eso, una buena evaluación del rendimiento es necesario a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador. (36).

Al termino desempeño laboral en la primera etapa se le denomino descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones (37).

2.2.4. Modelo de desempeño laboral de Campbell

Campbell propuso un modelo de desempeño laboral que proporciona un punto de vista más detallado del mismo y que ayuda a separar los factores que están bajo el control directo del trabajador de aquellos que no lo están, propuso tres determinantes directos del desempeño laboral: el conocimiento declarativo (CD), habilidades y conocimiento procedimental (HCP) y la motivación (M) (26).

- Conocimiento declarativo: Comprensión de hechos y principios relacionados con el trabajo.
- Conocimiento procedimental y habilidades: Capacidad para ejecutar tareas específicas.
- Motivación: Esfuerzo y persistencia para realizar las tareas asignadas.

Afirma que desempeño laboral son las acciones y conductas que son notables para las metas del organismo; y se miden en términos del rendimiento del trabajador demostrando

sus competencias. Asimismo, Campbell afirma que el rendimiento laboral individual es sinónimo de conducta de trabajo, y que este incluye únicamente a los comportamientos relacionados con la consecución de los objetivos organizacionales (38).

El Modelo de Desempeño de Campbell ayuda a entender cómo el estrés laboral afecta diferentes dimensiones del desempeño de enfermería en la UCI, proporcionando una base teórica para analizar y proponer soluciones en la gestión hospitalaria (38).

2.2.4.1. Calidad de trabajo

En este sentido, la calidad en el trabajo está relacionada con la eficiencia: un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial. Los candidatos ideales, por tanto, serán aquellos con la capacidad de encontrar el equilibrio entre calidad y eficiencia en sus rutinas laborales.

Algunos métodos para medir la calidad en el trabajo son:

- Evaluación numérica. Es sencilla, aunque no muy efectiva para medir la calidad en el trabajo: no hay matices, por lo que muchos aspectos quedarán sin resolver o solucionar.
- Evaluación por objetivos. Consiste en valorar la calidad en el trabajo a través del cumplimiento de objetivos. Esta herramienta puede ser útil, aunque los objetivos deben ser alcanzables.
- Evaluación 360 grados. Es una de las más utilizadas para medir el desempeño y la calidad en el trabajo. Consiste en que supervisores, subordinados, compañeros, etc. den a los trabajadores un feedback de manera regular.

- Autoevaluación. Transmite confianza a los trabajadores. Es eficaz para que éstos valoren sus propias actitudes y adopten mecanismos para mejorar la calidad en el trabajo (39).

Otra definición menciona que es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Según lo señalado por estos autores, la calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos relacionales para contribuir al más completo desarrollo del ser humano (40).

2.2.4.2. Responsabilidad

La responsabilidad laboral es cuando un empleado completa todas sus tareas laborales establecidas dentro de la descripción del trabajo y se adhiere a las políticas y procedimientos de la empresa profesionalmente y lo mejor de su capacidad. Cuando usted es responsable en el trabajo, se establece como un empleado valioso y un compañero de trabajo confiable. Sus acciones diarias en el trabajo, su comportamiento en eventos especiales relacionados con el trabajo y cómo trata a otros empleados juegan un papel en la responsabilidad en el trabajo (41).

2.2.4.3. Compromiso institucional

El compromiso institucional se define como la capacidad de una organización para mantener sus compromisos y responsabilidades en relación con sus objetivos, valores y principios. Esto implica que la institución se compromete a realizar sus acciones y tomar decisiones basadas en esos principios y valores y en términos técnicos, el compromiso institucional se refiere a la capacidad de la organización para hacer lo que dice que va a hacer, y para hacerlo de manera consistente y transparente. Esto implica que la institución

tiene una responsabilidad moral y ética para cumplir con sus compromisos y responsabilidades (42).

2.2.4.4. Liderazgo y trabajo en equipo

El trabajo en equipo se ha convertido en una herramienta fundamental para alcanzar los objetivos de las organizaciones. La colaboración y la sinergia entre los miembros de un equipo son clave para lograr resultados exitosos. Sin embargo, para que un equipo funcione de manera eficiente, es necesario contar con un buen liderazgo que guíe y motive a los integrantes. En este artículo, exploraremos la importancia del liderazgo en el trabajo en equipo, los beneficios que puede aportar y los diferentes tipos de liderazgo efectivo. Además, veremos estrategias para fomentar el trabajo en equipo, los roles y responsabilidades de los miembros de un equipo, la importancia de la comunicación efectiva y la resolución de conflictos (43).

El liderazgo y el trabajo en equipo son dos de los pilares más importantes de cualquier organización. El liderazgo se refiere a la capacidad de guiar y motivar a otros para que alcancen objetivos comunes. El trabajo en equipo, por otro lado, se refiere a la colaboración y el esfuerzo conjunto de un grupo de personas para alcanzar un objetivo (44).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión eficiencia laboral del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.

H_{i2}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión muerte y sufrimiento del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI

H_{i3}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relación profesional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.

H_{i4}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interacción emocional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de investigación se aplicará Hipotético-Deductivo, porque va a permitir el estudio de hechos particulares, partiendo de una hipótesis, refutando y poder llegar a una conclusión general, donde los resultados servirán para mejorar la calidad de atención de los pacientes (45)

3.2. Enfoque de la investigación.

De acuerdo con lo que ha expresado Hernández (46), el enfoque de tipo cuantitativo se utiliza específicamente para llevar a cabo la recolección de datos, toda vez que su propósito es la verificación de hipótesis. Este enfoque se apoya en el cálculo de tipo numérico y en analizar de manera estadística, lo cual permite no solo establecer patrones de conducta, sino también poner a prueba diversas teorías en diferentes contextos, donde al recolectar datos se puede probar varias hipótesis se ha establecido previamente.

3.3. Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicada puesto a que ayudará sobre la base del conocimiento previo científico humano para comprender porque se está usando estos conocimiento, teorías y herramientas. (47)

3.4. Diseño de la investigación

El estudio será de diseño no experimental puesto a que no habrá ninguna intervención del investigador representa una progresión natural de eventos independientemente de los deseos del investigador; de corte transversal, debido a que todas las variables serán medidas en un solo momento y en una sola ocasión; así también será correlacional, este diseño evaluar el grado de asociación entre las variables (48).

3.5. Población y muestra

Población

La población estará compuesta por 58 enfermeros del servicio de unidad de cuidados de intensivos en un Hospital público de Huánuco.

Muestra

Nos e contará con muestra porque se trabajará con la población total que cumplan criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio firmando el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería asistenciales que realicen rotaciones en el área UCI del Hospital público de Huánuco.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentran de vacaciones o licencia.
- Profesionales de enfermería que se negaron a participar y no firmen consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Variable 1 Estrés laboral	El estrés laboral se define como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que pueden afectar la salud del trabajador	El estrés laboral será evaluado a los profesionales de enfermería mediante el empleo de un cuestionario con el que se medirá el grado de estrés que presenta el profesional de enfermería que labora en el servicio de UCI	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupciones en las labores - Tratamiento del paciente - Respuesta al paciente - Tratamiento prescrito - Tareas administrativas - Escuchar sobre muertes 	Siempre Casi siempre Algunas veces, Casi nunca Nunca	Leve 11 a 55 Moderado 56-110 Severo 111-165
			Muerte y sufrimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Muerte del paciente - Sufrimiento del paciente - Estado del paciente - Problemas en el servicio 		
			Relación profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogo con los compañeros de trabajo - Problemas con el medico - Expresión de problemas - Dificultad en las labores - Apoyo emocional 		
			Interacción emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión de sentimientos - Falta de preparación - Miedo al error - Impotencia 		
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño laboral es la evaluación integral del trabajo de un empleado, que refleja su productividad, habilidades, actitudes y resultados dentro de su puesto de trabajo.	El desempeño será evaluado a los profesionales de enfermería mediante el empleo de un cuestionario con el que se medirá el nivel de desempeño que presenta el profesional de enfermería que labora en el servicio de UCI	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo ordenado - Actividades sin errores - Prevención de necesidades o problemas futuros - Trabajo independiente - Control de dificultades 	Muy en desacuerdo En desacuerdo Moderado De acuerdo Muy de acuerdo	Deficiente 31-72 Regular 73-114 Buena 115-155
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Información oportuna - Autonomía - Resolución de situaciones 		
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la misión y visión - Colaboración en actividades - Aporte de ideas - Empleo de tecnologías 		
			Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de clima laboral favorable - Respeto a sus superiores y subordinado 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En el estudio se va utilizar la técnica de encuesta tanto para la para la primera variable como para la segunda variable el cual será aplicada a los profesionales de enfermería, en ello García señala que la encuesta es la técnica de masa es aquella que permite la recolección de datos de una muestra de estudio o varias personas simultáneamente un instrumento donde se plasma preguntas escritas que son evaluadas a los sujetos en estudio, los cuales están estructurados por uno o un conjunto de dimensiones (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1

El instrumento será el “Cuestionario para medir el estrés laboral”, cuya adaptación fue realizada por el autor Oroya en el 2021 en Lima, el cuestionario consta de 33 ítems que responden a una escala politómica y se evaluarán mediante puntajes (Siempre = 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca =1). Esto hace que la escala de valoración sea la siguiente: Nivel leve de 11 a 55 puntos, nivel moderado de 56 a 110 puntos y nivel severo de 111 a 165 puntos (50).

Instrumento de la variable 2

El instrumento será el “Cuestionario de desempeño laboral de enfermería”, cuya adaptación fue realizada por Guerrero en el año 2022 en Lima, este instrumento consta de 50 ítems que se evalúan de modo politómico mediante una escala tipo Likert (1=Muy en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Moderado, 4=De acuerdo y 5=Muy de acuerdo). Esto hace que la escala de valoración sea la siguiente: nivel de calidad Deficiente de 31 a 72 puntos, Regular de 73 a 114 puntos y Buena de 115 a 155 puntos (51).

3.7.3. Validación

Instrumento de la variable 1

El “Cuestionario para medir el estrés laboral”, fue validado por Oroya en el 2021 en Lima, quien consideró un criterio de jueces expertos, en el que participaron tres profesionales, quienes determinaron que el instrumento es válido para su aplicación y empleo (50).

Instrumento de la variable 2

El “Cuestionario de desempeño laboral de enfermería”, fue validada por Guerrero en el año 2022 en Lima, a través de tres expertos los que validaron el instrumento donde como resultado afirmaron que los instrumentos son válidos (51).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento de la variable 1

El “Cuestionario para medir el estrés laboral”, fue sometido a una prueba de confiabilidad por Oroya en el 2021 en Lima, quien lo determinó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, alcanzado 0.96 cifra que lo sitúa en la condición de aplicable (50).

Instrumento de la variable 2

El “Cuestionario de desempeño laboral de enfermería”, fue sometido a una prueba de confiabilidad por Guerrero en el año 2022 en Lima, quien lo realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach que dio como resultado, un coeficiente de 0.983 (98,3%) lo que significa que el instrumento tiene un excelente nivel de consistencia interna, por lo que es válido para su empleo (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

a) Revisión de los datos

Se examinará en forma crítica el instrumento de recolección de datos que se empleará en el estudio; realizando el control respectivo de cada uno de ellos permitiendo que se puedan eliminar los instrumentos de recolección de datos que estarán incompletos o fueron rellenos inadecuadamente.

b) Codificación de los datos

Las respuestas que se obtendrán con los instrumentos de investigación, teniendo en consideración a lo establecido en el marco teórico relacionado a las variables en estudio.

c) Procesamiento de los datos

Los resultados que se obtendrán serán procesados de manera manual mediante la elaboración de una tabla matriz de base de datos en una hoja de cálculo del Programa Excel 2016 donde se realizara el cálculo del puntaje general y de las dimensiones consideradas en la investigación, que posteriormente se trasladara a una base de datos del programa IBM SSPS Versión 27 para Windows.

d) Plan de tabulación de datos

Los resultados que se obtendrán serán tabulados en cuadros de frecuencias y porcentajes para realizar el análisis de datos.

e) Análisis descriptivo

Se empleará la estadística descriptiva mediante frecuencias absolutas y porcentajes para variables cualitativas, utilizando tablas y gráficos para ayudar en la explicación, que consiste en la presentación de manera resumida los datos

en sus totalidades y también nos informaran el comportamiento de cada una de las variables en estudio (52)

f) Análisis inferencial

Para establecer la relación entre las variables en estudio se procederá al empleo de la prueba estadística de correlación de Spearman, asumiendo un nivel de confianza del 95% y un límite de error, $p \leq 0.05$ para establecer la significancia; para ello se tendrá los criterios de la distribución normal de los datos recolectados.

3.9. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta los siguientes principios éticos, los cuales se basan en el Informe de Belmont, el que define que los principios éticos que deben guiar a toda conducta de investigación con los seres humanos, el informe en mención postula cuatro principios los cuales se detallan a continuación: (53)

Principio de autonomía

Se seguirá al momento de establecer el contacto con los profesionales de enfermería quienes participarán en el estudio, quienes podrán decidir de forma libre si desean participar o no del mismo. En el supuesto de que su solicitud sea aceptada, se les solicitará que procedan a firmar el consentimiento informado correspondiente, el cual es fundamental para garantizar su comprensión y autorización.

Principio de beneficencia

Se lleva a cabo la implementación de esta idea al proporcionar una explicación clara y detallada a los profesionales de enfermería, señalando que el objetivo de la investigación es generar resultados que les brinden beneficios y mejoren su práctica profesional. En lo que respecta a los profesionales de enfermería, es fundamental implementar medidas que

promuevan la mejora de sus condiciones laborales, así como también refuercen la calidad de la atención que ofrecen a los pacientes que se encuentran en unidades de cuidados intensivos. Esta mejora no solo beneficiará a los enfermeros, sino que, sin duda, tendrá un impacto positivo en el bienestar de los pacientes que reciben cuidados críticos.

Principio de no maleficencia

Este principio se pone en práctica especialmente cuando se realiza la explicación de que el estudio en cuestión no implica ningún tipo de riesgo, ni para la salud ni para la integridad de los profesionales de enfermería que participan activamente en la investigación.

Principio de justicia

Este principio se lleva a cabo a través de la implementación de un trato que sea tanto respetuoso como equitativo hacia todos los profesionales dedicados a la enfermería que laboran en el servicio de la unidad de cuidados intensivos, quienes estarán involucrados y participarán en el estudio que se está realizando.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025				
	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.
1. Revisión de literatura, búsqueda de asesoría					
2. Redacción y elección del título de la investigación.					
3. Planteamiento del problema de investigación					
4. Identificación del problema y objetivos					
5. Elaboración del marco teórico					
6. Elaboración de la metodología del estudio					
7. Técnica e instrumentos de recolección de datos y aspecto ético del estudio.					
8. Elaboración de referencias y anexos					
9. Aspectos administrativos					
10. Sustentación y defensa del proyecto					
11. Aprobación final del proyecto					

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés [internet].; 2023. Acceso 3 de marzo de 2025. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
2. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet].; 2020. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>.
3. Ramirez E, Romero J, Suleiman N, Gomez J. [internet].; 2021: 18(21);114323 de 12. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/355850948_Prevalence_Risk_Factors_and_Burnout_Levels_in_Intensive_Care_Unit_Nurses_A_Systematic_Review_and_Meta-Analysis.
4. Okuhara M, Kana S, Kodama Y. Los componentes y resultados del estrés ocupacional de las enfermeras, hallazgos de una revisión integradora [internet].; 2021; 8(5):2153-2174. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33635606/>.
5. Meneses K, Pinto A, Vieira C, Oliveira Jea. Prevalencia de estrés laboral en el personal de salud durante la Pandemia de COVID-19: un estudio transversal [internet].; 2024;21(4):e2022957. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11316534/>.

6. Lucas A, Rosario V, Lopez A. Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19 [internet].; 2022; 60(5):556–562. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10395996/>.
7. Albán E, Pinta A, Albán E, Chicaiza D. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería [internet].; 2024; 4(4):1-12. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/382119070_Estres_laboral_y_satisfaccion_en_el_trabajo_del_personal_de_enfermeria.
8. Cobos G, Soriano A, Seijo M. Estres laboral en enfermería de cuidados críticos [internet].; 2021. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: https://revistacientificasanum.com/vol-5-num-4-octubre-2021-estres-laboral-en-enfermeria-de-cuidados-criticos/?utm_source=chatgpt.com.
9. Castillo F. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital las Mercedes, Chiclayo 2022 [internet].; 2022. Acceso 3 de marzo de 2025. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12682/Castillo%20Sánchez%2c%20Fiorela%20Jacqueline.pdf?sequence=1>.
10. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [internet].; 2020. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en:

https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf?utm_source=chatgpt.com.

11. Aguilar J, Fernández A, González J. Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022 [internet].; 2022; 24(2): e2438. Acceso 28 de febrero de 2025. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2024000200003&lang=en.
12. Caballero L. El desempeño del personal de salud en los hospitales públicos de latinoamérica en los años 2015 al 2020 [internet].; 2020. Acceso 3 de marzo de 2025. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27028/Caballero%20Falc%20Lisbet%20Elibranda%20Estrada%20Carri%20Ra%20Andr%20a9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
13. Cabezas G. Estrés laboral y relacion con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel [internet].; 2023. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%20G%20%282023%29%20El%20estr%20laboral%20y%20su%20relaci%20con%20el%20desempe%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segun>.
14. Gonzáles G. Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería [Tesis para optar el grado de maestría en enfermería con mención en enfermería de

- cuidados críticos].; 2023. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16202/1/UA-MEC-EAC-078-2023.pdf>.
15. Lema ,N, Reinoso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga [internet].; 2023; 6(3): 109-122. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16207>.
16. Onofre, L.M. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito. Tesis de maestría. Ecuador - Quito: Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
17. Ramírez G, Montenegro D, Troya D. Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud [tesis para optar el grado de licenciado en enfermería].; Tarapoto; Universidad Peruana Unión : 2021. Acceso 13] de enero de 2025. Disponible en: <https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/article/view/163>.
18. Borja K, Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022 [internet].; 2022. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_828c70a570b59c7716d45fdb48925079.
19. Durand M. Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [Tesis para optar el grado de Maestra

en Gestión de los Servicios de la Salud].; Lima; Universidad Cesar Vallejo: 2021.

Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

20. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021 [internet].; Lima; Universidad Cesar Vallejo: 2021. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4ea03d7f703ef59e45025efec8dbfabd.

21. Morales D. Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021 [tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud].; Lima; Universidad Cesar Vallejo: 2021. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

22. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral [internet].; 2018. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: https://www.bing.com/search?pglt=2339&q=estr%C3%A9s+laboral+pdf&cvid=6dcb75205bb84fa48d0b90155996f942&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABAAGEAyBggAEAAAYQDIGCAEQABhAMgYIAhAAGEAyBggDEAAAYQDIGCAQQABhAMgYIBRAAGEAyBggGEAAAYQDIGCAcQABhAMgYICBBFGDzSAQgxNzM5ajBqMagCCLACAQ&FORM=A.

23. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Estrés laboral estresores y factores modulares del estrés [internet].; 2024. Acceso 17 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>.
24. Acero M. Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento [tesis para optar el grado de especialidad en Gerencia del talento humano].; Bogotá; Universidad de América; 2020. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>.
25. Martínez E. Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones [internet].; 2022. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf).
26. Campbell, J. Modelo de desempeño laboral de Campbell [internet].; 2021. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: <https://1library.co/es/article/modelo-desempe%C3%B1o-laboral-campbell-modelos-desempe%C3%B1o-laboral.12406021>.
27. Rojas M, Jaimes L, Valencia M. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo [internet].; 2017; 39(6): 11-19. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.

28. fastescapital. Eficiencia laboral: Eficiencia laboral: la clave para reducir los costos operativos [internet].; 2020. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://fastercapital.com/es/contenido/Eficiencia-laboral--Eficiencia-laboral--la-clave-para-reducir-los-costos-operativos.html#:~:text=La%20eficiencia%20laboral%20es%20un%20factor%20cr%C3%ADtico%20en,fuerza%20laboral%20para%20producir%20bienes%20o%20prop.>
29. Ganga F, Cassinelli A, Piñones M, Quiroz J. Alcances Teóricos al concepto de eficiencia Organizativa [internet].; 2016: 18(29); 75-97. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: [https://www.bing.com/search?q=Eficiencia+laboral+pdf+definicion+&qs=n&form=QBRE&sp=-1&ghc=1&lq=0&pq=eficiencia+laboral+pdf+definicion&sc=12-33&sk=&cvid=59FAD3165E35420B91F2EE2054A1C6FC&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=.](https://www.bing.com/search?q=Eficiencia+laboral+pdf+definicion+&qs=n&form=QBRE&sp=-1&ghc=1&lq=0&pq=eficiencia+laboral+pdf+definicion&sc=12-33&sk=&cvid=59FAD3165E35420B91F2EE2054A1C6FC&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=)
30. Filosofía. La relación entre la muerte y el sufrimiento humano [internet].; 2020. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: [https://filosofiavidacotidiana.com/la-relacion-entre-la-muerte-y-el-sufrimiento-humano/.](https://filosofiavidacotidiana.com/la-relacion-entre-la-muerte-y-el-sufrimiento-humano/)
31. Fiche J. Relación profesional: Importancia y cómo desarrollarse [internet].; 2021. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.clickcardapp.com/blog-es/relacion-profesional-importancia-como-desarrollarse#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20construir%20relaciones%20profesionales%3F%201%201.%20Saber%20escuchar.%205%205.%20Muestre%20gratitud%20y%20reconocimiento%20.>

32. Rizo M. Interacción y emociones. La microsociología de Randall Collins y la dimensión emocional de la interacción social [internet].; 2015; 14(2): 51-61. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242015000200006.
33. Cruz C. Interacción emocional [internet].; 2020. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://amorsystemic.com/glossario/que-es-interaccion-emocional-importancia/>.
34. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia [internet].; 2020. Acceso 26 de febrero de 2025. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>.
35. Rueda R, Muñoz M, García L. Desempeño laboral [internet].; 2023. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/17274/Cap%c3%adtulo_5_dese_mpe%c3%b1o_laboral.pdf?sequence=1.
36. Carranza A. Desempeño laboral [internet].; 2017. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral.
37. Bautista R, Cienfuegos R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [internet].; 2020. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica.

38. Sanchez B. Desempeño Laboral Campbell [internet].; 2017. Acceso 28 de febrero de 2025. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/368094816/Desempeno-Laboral-Campbell>.
39. Terra T. La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as? [internet].; 2020. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: <https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>.
40. Patlán J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada [internet].; 2020. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>.
41. Reis Digital. ¿Qué es la responsabilidad laboral? Definición y ejemplos [internet].; 2022. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.lifeder.com/necesidades-virginia-henderson/>.
42. Miñan M. Definición de Compromiso Institucional: Ejemplos, Autores y Concepto [internet].; 2024. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: <https://definicionwiki.com/definicion-de-compromiso-institucional-ejemplos-autores-concepto/>.
43. Pastrana S. Liderazgo y Trabajo en Equipo: Beneficios y Relación [internet].; 2023. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://liderazgoempresarial.info/como-se-relaciona-el-liderazgo-y-el-trabajo-en-equipo/>.

44. Villar B. Liderazgo y trabajo en equipo [internet].; 2020. Acceso 27 de febrero de 2025. Disponible en: https://liderazgo.space/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/#google_vignette.
45. Pía Mabel MC, Marisol MC, Giannina SS. SCIELO. [Online]; 2021. Acceso 06 de FEBRERO de 2024. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177.
46. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. Metodología de la investigación Científica. Primera ed. Mexico: Editorial Mc Graw Hill; 2010.
47. Vargas Cordero ZR. Revista educacion. [Online]; 2009. Acceso 06 de febrero de 2024. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>.
48. Hernández, R., Mendez, S. y Col. Fundamentos de investigacion. Mexico: Graw Hill education.; 2017.
49. García, M.. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad. [Online].; 1993.. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/Tema%208-Encuestas.pdf>.
50. Oroya Minaya AT. Estrés laboral y gestión de la calidad de atención de enfermería a paciente COVID del hospital hipolito unanue - 2021. [Online].; 2021. Acceso 11 de febrero de 2024. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69153/Oroya_MAT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

51. Guerrero, L.A. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área UCI de una Clínica Privada, Lima 2022. Tesis de especialidad. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud.
52. Sanchez, H. Metodología y diseños de la investigación..
53. Observatori de Bioètica I Dret. Parc Científic de Barcelona. El informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. [Online].; 1979.. Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>.
54. Santiago A, Jiménez E, Pérez M, Hernández A. Calidad del cuidado de enfermería desde el enfoque de Donabedian en pacientes Hospitalizados con dolor [internet].; 2020; 1(26): 9553. Acceso 13 de enero de 2025. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532020000100219.
55. Dolores E, Salazar J, Valdivia M, Hernández M. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral un caso de estudio [Tesis para optar el grado de magister en enfermería en cuidados críticos].; 2023. Acceso 15 de enero de 2025. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15809>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión eficiencia laboral del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión muerte y sufrimiento del estrés laboral con el desempeño laboral</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión eficiencia laboral del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión muerte y sufrimiento del estrés laboral con el desempeño laboral de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión eficiencia laboral del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión muerte y sufrimiento del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relación</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>a) Eficiencia laboral</p> <p>b) Muerte y sufrimiento</p> <p>c) Relación profesional</p> <p>d) Interacción emocional</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>a) Calidad de trabajo</p> <p>b) Responsabilidad</p> <p>c) Compromiso institucional</p> <p>d) Liderazgo y trabajo en</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación que se llevará a cabo se clasificará como aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>El método que se utilizará para realizar esta investigación es el hipotético-deductivo</p> <p>El diseño será no experimental, de corte será transversal y de nivel será correlacional</p> <p>Población y muestra</p>

<p>de enfermería en el servicio de UCI?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión relación profesional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión interacción emocional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI?</p>	<p>enfermería en el servicio de UCI.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión relación profesional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión interacción emocional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.</p>	<p>profesional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.</p> <p>H₁₄: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interacción emocional del estrés laboral con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI.</p>	<p>equipo</p>	<p>La población estará compuesta por 58 enfermeros del servicio de unidad de cuidados de intensivos en un Hospital público de Huánuco.</p>
--	---	--	---------------	--

Nº	ÍTEM	Opciones				
	I. EFICIENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de las actividades					
2.	Recibir críticas de un médico					
3.	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente.					
4.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.					
5.	No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.					
6.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.					
7.	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal					
8.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente aun paciente.					
9.	Personal y turno imprevisible.					
10.	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
11.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm; tareas administrativas)					
12.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio					
13.	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.					
14.	El médico no está presente en una urgencia médica.					
15.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio					
16.	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.					
II. MUERTE Y SUFRIMIENTO						
17.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana					
18.	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.					
19.	La muerte de un paciente.					
20.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha					
21.	Ver a un paciente sufrir.					
22.	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.					
III. RELACIÓN PROFESIONAL						
23.	Problemas con un supervisor					
24.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio)					
25.	Problemas con uno o varios médicos.					
26.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejm; pacientes conflictivos, hostilidad, etc).					
27.	Dificultada para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.					

IV. INTERACCIÓN EMOCIONAL					
28.	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
29.	No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
30.	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
31.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
32.	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
33.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés laboral y desempeño laboral de enfermería en el servicio de UCI en un hospital público, Huánuco 2025

INSTRUCCIÓN: Coloque el número que corresponda a la respuesta adecuada a cada enunciado de acuerdo a la siguiente escala.

1=Muy en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Moderado, 4=De acuerdo y 5=Muy de acuerdo

I. CALIDAD DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
2. Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos.					
3. Realiza un trabajo ordenado					
4. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
5. Realiza sus actividades sin errores					
6. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8. Tiene nuevas ideas a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
9. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.					
11. Puede trabajar independientemente.					
II. RESPONSABILIDAD					
12. Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones dentro del trabajo.					
13. Mantiene al jefe directo informado del progreso en sus actividades y de los problemas que pueden aparecer.					
14. Trasmite información o situaciones de urgencia oportunamente.					
15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos.					
16. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes					
17. Asume con responsabilidad las consecuencias de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					

III. COMPROMISO INSTITUCIONAL					
18. Conoce la misión y visión del área donde labora.					
19. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio.					
20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio.					
21. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar sus actividades					
22. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de sus actividades y tareas.					
III. LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO					
23. Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
24. Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25. Considera y apoya a sus compañeros de trabajo.					
26. Informa y consulta oportunamente a sus compañeros o colegas de trabajo sobre cambios en el trabajo.					
27. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros o colegas.					
28. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
29. Demuestra respeto hacia los jefes de área.					
30. Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo					
31. Demuestra respeto por los nuevos compañeros de trabajo					

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE UCI EN UN HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO 2025”

Nombre del investigador principal: Lic. YERALDO CELADITA RODRIGUEZ

Propósito del estudio: Determinar la relación entre estrés laboral en sus dimensiones, con el desempeño laboral de enfermería del Servicio de UCI en un Hospital público, Huánuco 20254

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados y previo a que sean publicados por parte de la jefatura inmediata, accediendo de manera inmediata y de ser necesario a talleres y otras actividades que le permitan manejar la problemática tratada en este estudio, lo que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo, Lic. Yeraldo Celadita Rodriguez al celular 954086205, correo yeraldocr1@gmail.com.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al , Presidente del Comité de Ética de la..... ,

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

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

.....

Firma del participante

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-05-08 Submitted works	1%
4	Universidad Wiener on 2024-09-28 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-04-24 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-01-23 Submitted works	<1%
7	Universidad Wiener on 2024-10-05 Submitted works	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%