

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI EN
CENTRO MÉDICO NAVAL, 2024”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

AUTORA: GUTIÉRREZ CUARESMA, ROCÍO

ASESORA: DRA. DE LA TORRE GUZMÁN, LUZ CHAVELA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN INTENSIVOS**

Callao, 2025

PERÚ

INFORME FINAL - NAVAL

28.11.2024

9%
Textos
sospechosos



9% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: INFORME FINAL - NAVAL 28.11.2024.docx
ID del documento: 8f6b5f5ea2872c9574f701d728b64360eada7b54
Tamaño del documento original: 158,92 kB
Autor: ROCIO GUTIERREZ CUARESMA

Depositante: ROCIO GUTIERREZ CUARESMA
Fecha de depósito: 26/12/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 27/12/2024

Número de palabras: 11.602
Número de caracteres: 75.639

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	INFORME FINAL. ESTEBAN, CAYETANO, CAPACYACHI 2DA REVISION.docx ... #73fb81 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 13 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (160 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/66418/1/Muñante_FRY-SD.pdf 12 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (164 palabras)
3	Rojas Chiara, Enrique.docx Desgaste laboral y habilidades blandas #a232fb El documento proviene de mi biblioteca de referencias 12 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (149 palabras)
4	repositorio.uma.edu.pe https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/687/ROJAS GARCIA LUZ VIOLETA... 11 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (129 palabras)
5	revistas.unjbg.edu.pe https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/download/1829/2051/7285 12 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (105 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Ingrid_tesis (03-12-24).docx RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL... #2c8957 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
2	repositorio.autonomaedica.edu.pe https://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1542/3/ALVARADO TOCAS TA... 12 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	DIAZ - DIAZ - OJEDA.docx SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LAB... #394894 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	1A_CHIROQUE_CHUNGA HUAMAN_2024-1.docx Desgaste laboral y el des... #d9177a El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
5	repositorio.unprg.edu.pe Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermer... https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11476?show=full	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD:	Ciencias de la Salud
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:	Segunda especialidad profesional de enfermería intensiva de la facultad de ciencias de la salud
TÍTULO:	“Nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024.”
AUTORA:	Gutiérrez Cuaresma, Rocío ORCID: 0009-0003-5410-4884 / DNI: 09913645
ASESORA:	Dra. De La Torre Guzmán, Luz Chavela ORCID: 0000-0001-9296-7355 / DNI: 10475471
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Centro Médico Naval – Lima
UNIDAD DE ANÁLISIS:	Profesionales de enfermería
TIPO DE INVESTIGACIÓN:	Aplicada
ENFOQUE:	Cuantitativo
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	No experimental, descriptivo, transversal y correlacional
TEMA OCDE	3.3. Ciencias de la Salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

DRA. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ	PRESIDENTA
DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN	SECRETARIA
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN	VOCAL

ASESORA: DRA. DE LA TORRE GUZMÁN, LUZ CHAVELA

N° de libro: 02

N° de folio: 57

N° de acta: 02 - 2025

Fecha de aprobación de la tesis: 13 de enero del 20254

Resolución de decanato N° 053-2024-D/FCS de fecha 28 de noviembre del 2024, donde se designa el jurado de sustentación de tesis para la obtención de título profesional.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 002-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 16:30 horas del día lunes 13 de enero del 2025 mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado de Sustentación del CXXXIX Ciclo Taller de Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por los siguientes docentes:

Presidente (a): DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GOMEZ
Secretario (a): Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN
Vocal: MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la Tesis titulada:

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI EN CENTRO MÉDICO NAVAL, 2024

presentado por el(la) los(las) tesista(s):

GUTIERREZ CUARESMA ROCIO

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA INTENSIVA

Luego de la sustentación, los miembros del Jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación acordó **APROBAR** por **UNANIMIDAD** con la escala de calificación cuantitativa **16 DIECISÉIS** y calificación cualitativa **MUY BUENO** conforme al Artículo 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución N° 150-2023-CU del 15 de Junio de 2023, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 17:00 horas del mismo día.

Bellavista, lunes 13 de enero del 2025


DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GOMEZ
Presidente(a)


Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN
Secretario(a)


MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN
Vocal

DEDICATORIA

Al Señor Padre Vivo por velar mis pasos por el camino de mi formación académica de especialidad de enfermera intensivista; asimismo, a mis seres queridos por estar en todo momento dándome la inspiración necesaria para culminar mi investigación.

AGRADECIMIENTO

Al director de Centro Médico Naval por su apoyo desinteresado para poder realizar el estudio y trabajo de campo; asimismo, a los profesionales de enfermería por su meritoria participación en la investigación y con ello obtener mis metas trazadas.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objetivos	5
1.4. Justificación	5
1.5. Delimitantes de la investigación	7
II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Marco conceptual	15
2.4. Definición de términos básicos	23
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	25
3.1. Hipótesis	25
3.1.1. Operacionalización de la variable	26
IV. METODOLOGÍA	27
4.1. Diseño metodológico	27
4.2. Método de investigación	27
4.3. Población y muestra	28
4.4. Lugar de estudio	28

4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	29
4.6.	Análisis y procedimientos de datos	29
4.7.	Aspectos éticos de investigación	30
V.	RESULTADOS	31
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	38
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	43
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	46
VII.	CONCLUSIONES	47
VIII.	RECOMENDACIONES	48
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
	ANEXOS	61
	Anexo 01. Matriz de consistencia	62
	Anexo 02. Instrumentos validados	63
	Anexo 03. Consentimiento informado	65
	Anexo 03. Carta de autorización para ejecución del informe final	66
	Anexo 04. Base de datos	67

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Datos sociodemográficos del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024 Tabla 2.	31
Tabla 2	Nivel de estrés laboral de enfermería según dimensiones en el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	32
Tabla 3	Desempeño laboral del profesional de enfermería según dimensiones en el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	33
Tabla 4	Nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	34
Tabla 5	Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	35
Tabla 6	Nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	36
Tabla 7	Nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	37

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según dimensiones en el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	32
Figura 2 Desempeño laboral del profesional de enfermería según dimensiones en el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	33
Figura 3 Nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	34
Figura 4 Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	35
Figura 5 Nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	36
Figura 6 Nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024	37

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método descriptivo y de alcance correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 30 profesionales enfermeros. Las técnicas utilizadas fueron dos encuestas y los instrumentos dos cuestionarios. Los resultados del estudio fueron que los profesionales de enfermería presentan un nivel de estrés laboral medio 50%, alto 26.7% y bajo 23.3%; y los profesionales de enfermería presentan un desempeño laboral regular 43.3%, malo 33.3% y bueno 23.3%; asimismo, cuando los enfermeros presentan un nivel de estrés laboral bajo su desempeño laboral es bueno 23.3%, ante un nivel de estrés laboral medio su desempeño laboral es regular 43.3%, y con un nivel de estrés laboral alto su desempeño laboral es malo 26.7%. Se concluyó que en la investigación existe una relación estadísticamente significativa alta entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024 ($Rho = 0.937$ y $p = 0.001$).

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño, profesional de enfermería

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between the level of work stress and the performance of the nursing professional of the ICU Service at the Naval Medical Center, 2024. The methodology of the study was quantitative in approach, non-experimental design, descriptive method and correlational scope. The population and sample consisted of 30 nursing professionals. The techniques used were two surveys and the instruments two questionnaires. The results of the study were that nursing professionals present a medium level of work stress 50%, high 26.7% and low 23.3%; and nursing professionals present a regular job performance 43.3%, bad 33.3% and good 23.3%; Likewise, when nurses present a low level of work stress their job performance is good 23.3%, with a medium level of work stress their job performance is regular 43.3%, and with a high level of work stress their job performance is bad 26.7%. It was concluded that in the research there is a highly statistically significant relationship between the level of work stress and the performance of the nursing professional of the ICU Service at the Naval Medical Center, 2024 ($Rho = 0.937$ and $p = 0.001$).

Keywords: Work stress, performance, nursing professional

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral de enfermería es un factor de riesgo que obstaculiza el desempeño profesional de enfermería asistencial porque no logra cumplir eficazmente las funciones y responsabilidades asignadas de su profesión, reduciendo considerablemente la calidad de atención; en consecuencia, los resultados fueron mal desempeño profesional del enfermero se considera un factor de riesgo negativo para la seguridad de los pacientes no pudiendo garantizar un buen desempeño de los enfermeros en cuanto a la motivación hacia la excelencia del cuidado y la satisfacción de los pacientes atendidos.

El estudio titulado: “Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024”; cuyo objetivo fue determinar la relación entre nivel de estrés laboral y el desempeño de enfermería; asimismo, el propósito radica que el enfermero de UCI tendrá capacidad de afrontamiento frente al estrés llegando a un rendimiento óptimo, mayor concentración, motivación, resolución y productividad asistencial, realizando sus actividades laborales con mayor eficacia y eficiencia laboral, logrando así brindar un cuidado de calidad a los pacientes, tener capacidad de trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales y salud mental.

El estudio consta de: Capítulo I. Planteamiento del problema: aborda la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y delimitantes. Capítulo II. Marco teórico: detalla antecedentes, bases teóricas y conceptuales, y definición de términos. Capítulo III. Hipótesis y variables. Capítulo IV. Diseño metodológico: enfoca tipo y diseño, método, población y muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos, análisis y procedimientos de datos y aspectos éticos. Capítulo V. Resultados: menciona resultados descriptivos e inferenciales. Capítulo VI. Discusión de resultados: señala la contrastación y demostración de resultados. Capítulo VII. Conclusiones. Capítulo VIII. Recomendaciones. Referencias bibliográficas y Anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2023, señaló que el estrés laboral en los profesionales de enfermería es una epidemia mundial donde más del 60% de los enfermeros reportan agotamiento emocional y el 52% de enfermeros reportan un nivel de estrés laboral de moderado a severo, en Asia 64%, América del Norte 59%, América Latina y el Caribe 41%, y Europa 39%; asimismo, aumenta el costo de la atención, reduce la satisfacción laboral de enfermería; además, eleva el ausentismo y rotación, reduce la calidad de atención y la satisfacción del usuario (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en el 2023, estimó que el estrés laboral en el profesional de enfermería presenta una prevalencia en América Latina y el Caribe 41%, reportándose mayormente en Ecuador 57%, El Salvador 55%, Perú 54%, Costa Rica 54%, Republica Dominicana 51%, Bolivia 51%, México 48%, Venezuela 48%, Colombia 48%, Argentina 47% y Chile 46%; conllevando en el enfermero asistencial en tener un efecto adverso en la salud física y mental así como en su desempeño profesional y efectos perjudiciales en la institución de salud (2).

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA), en el 2023, evidenció que el estrés laboral del enfermero presenta una prevalencia nacional del 54% siendo muy similar que a nivel global afectando mayormente a las mujeres, entre los 31 a 40 años, y laborando entre 5 a 10 años; trayendo un impacto negativo a nivel personal y organizacional como son la ocurrencia de una insatisfacción laboral, desmotivación, insomnio, angustia psicológica, ansiedad, depresión, agresividad, pérdida de confianza en sí mismo, productividad reducida, desconcentración, aparición de las enfermedades cardiovasculares, así como colesterol alto y nivel elevado de glucosa (3).

Por ello, el desempeño profesional de enfermería se ve disminuido porque experimentan altos niveles de estrés siendo propensos a dejar sus trabajos, lidiar con compañeros de trabajo, sufrir de mala salud y no poder completar tareas, mostrar vulnerabilidades en la comunicación profesional y, como resultado proporcionar atención de menor calidad y quedar insatisfechos con sus carreras cuya influencia tiene efectos perjudiciales en la atención al paciente, errores de medicación y atención inadecuada (4).

Agregando a lo anteriormente, las exigencias laborales excesivas, trabajar con jefes y colegas insensibles, falta de herramientas y equipos de trabajo para hacer el trabajo más fácil y rápido; además, la insatisfacción laboral, ausentismo, tardanzas, rotación laboral están asociados al estrés ocupacional lo que tiene un impacto negativo en el desempeño profesional del enfermero; por otro lado, trabajar en entornos amenazantes diariamente afectan su salud y reducen su desempeño laboral lo cual contribuyen en gran medida en obstaculizar la resolución y productividad asistencial (5).

Del mismo modo, los enfermeros jóvenes e inexpertos experimentan mucho más estrés que los enfermeros que son mayores y experimentadas, en gran parte se presentan porque los enfermeros experimentados están acostumbrados a la jornada laboral de la profesión, así como presión del trabajo y horarios de trabajo extraños, tareas nocturnas y de fin de semana hacen que los enfermeros casados tengan roles conflictivos y experimenten estrés como resultado de tareas domésticas y laborales en el momento (6).

Sin embargo, los enfermeros que experimentan estrés exhiben apatía en sus deberes, ausentismo y rotación de su trabajo, está estrechamente relacionado con la insatisfacción, por lo que su desempeño profesional es reducido afectando a los pacientes a su cargo, brindan una entrega y atención desvalorizada al paciente restándole falta de compromiso, desmotivación, inseguridad, incompetencia y desobligación (7).

El desempeño profesional de los enfermeros es un factor importante para garantizar una atención segura, satisfacción y seguridad del paciente, directamente relacionado con la prestación de enfermería sea eficiente, competencia profesional, cumplimiento laboral productivo e ininterrumpido de la atención en salud, siendo enfermería uno de los grupos profesionales que logran los objetivos organizacionales, están directamente relacionados con la motivación del enfermero, que afecta positivamente en la efectividad en el cumplimiento, productividad, creatividad y trabajo en equipo (8).

El estrés laboral ocupacional es un factor de riesgo que obstaculiza el desempeño profesional de enfermería asistencial porque no logra cumplir eficazmente las funciones y responsabilidades asignadas de su profesión, reduciendo considerablemente la calidad de atención; en consecuencia, los resultados fueron mal desempeño profesional del enfermero se considera un factor de riesgo negativo para la seguridad de los pacientes no pudiendo garantizar un buen desempeño de los enfermeros en cuanto a la motivación hacia la excelencia del cuidado y la satisfacción de los pacientes (9).

El estrés laboral hace que los enfermeros sean más propensos a cometer errores, ocasionando la ocurrencia de un mal desempeño laboral con problemas de agotamiento y conflictos en el lugar de trabajo si no se aborda el estrés en el lugar de trabajo, las organizaciones pagan el precio con mayor tasa de rotación, desvinculación y ausentismo, trayendo consigo que su desempeño profesional de enfermería sea de un nivel bajo (10).

En el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, los enfermeros son frecuentemente sometidos a altas demandas para cumplir con los deberes que se les asignan, trabajar en un campo que implica multitarea compleja, con altas cargas de trabajo y proporcionan una atención especializada a pacientes críticos y dependientes de forma muy abrumadora, ocasionando especialmente unos problemas de estrés laboral y desempeño profesional.

Al interactuar con los profesionales de enfermería manifestaron que: “al terminar la jornada laboral me encuentro extenuado y quiero ir a casa”, “tengo dolores de cabeza”, “presiento que voy a desvanecer por cansancio”, “mi trabajo diario me produce inquietud, tensión y preocupación excesiva”, “presiento un bajo rendimiento”, “estoy desmotivado a causa de mi fatiga”, “no logro atender muy bien”, “disminuye mi atención”; entre otros aspectos; por ende, el estrés laboral puede provocar fatiga, cambios de personalidad, alejamiento de los demás y disminución del entusiasmo, todo lo cual puede impactar significativamente en la productividad y resolución asistencial.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Objetivos específicos

Identificar la relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Identificar la relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Identificar la relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval., 2024

1.4. Justificación de la investigación

El estrés laboral obstaculiza el desempeño profesional del enfermero porque no logra cumplir eficazmente sus funciones asistenciales asignadas, reduciendo considerablemente la calidad de atención; en consecuencia, los resultados fueron mal desempeño profesional del enfermero se considera un factor de riesgo negativo para la seguridad de los pacientes no pudiendo garantizar un buen desempeño de los enfermeros en cuanto a la motivación hacia la excelencia del cuidado y la satisfacción de los pacientes atendidos.

Por lo tanto, el estudio es muy relevante ya que lo padecen los enfermeros siendo su justificación teórica, metodológica, social y práctica.

Justificación teórica: El aporte de la investigación fue elevar los conocimientos científicos del estrés laboral y desempeño de enfermería para abordarlos de manera eficiente con la aplicación de estrategias de afrontamiento adecuado en la cual puedan tener resiliencia de enfermería que las hace actuar durante su desempeño laboral de manera favorable; es decir, evitar el deterioro del estado de salud física y mental de enfermería a fin de contar con enfermeros motivados para lograr el máximo rendimiento.

Justificación metodológica: El aporte del estudio es que sirvió como un marco de referencia para realizar estudios similares abordando su situación problemática, estudios previos, bases teóricas, su metodología cuantitativa, descriptiva-correlacional, instrumentos validados y confiables.

Justificación social: El aporte de la investigación fue en beneficio de los enfermeros ya que al identificar las demandas laborales es probable que causen estrés laboral entre los enfermeros y aborden esas demandas con recursos relevantes para apoyar el entorno laboral de los enfermeros, esto podría lograrse con el rediseño del trabajo, capacitación permanente, recompensas adecuadas, reconocimiento y cambios organizacionales necesarios para reducir el estrés para promover el bienestar físico y mental.

Justificación práctica: El aporte del estudio elevó la praxis del enfermero en las unidades de cuidados intensivos mediante la capacidad de afrontamiento frente al estrés conduciéndole a un rendimiento óptimo, mayor concentración, motivación, resolución y productividad asistencial, realizando sus actividades laborales con mayor eficacia y eficiencia laboral, logrando así brindar un cuidado de calidad a los pacientes, tener capacidad de trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales y salud mental.

1.5. Delimitantes de la investigación

Teórica

El estrés laboral se basó en la teoría de enfermería de Callista Roy del “Modelo de la adaptación”, enfocado en que el enfermero al realizar su labor asistencial está en elevado riesgo de presentar estresores propios de sus actividades en la cual debe de afrontarlos de manera positiva para así adaptarse y poder realizar sus cuidados de enfermería satisfactoriamente.

El desempeño profesional se basó en la teoría de enfermería de Patricia Benner del “Modelo de principiante a experto”, enfocado en que el enfermero a través de su experiencia vivida en el lugar de trabajo logra ampliar sus conocimientos y la praxis de manera satisfactoria desarrollando mayores habilidades y destrezas para brindar unos cuidados de calidad.

Temporal

El presente estudio tuvo una duración establecida de 3 meses el cual se inició en el mes de setiembre y culminó en diciembre del 2024.

Espacial

El proyecto de investigación se llevó a cabo en el servicio de UCI en el Centro Médico Naval, ubicado en la Av. Venezuela – Bellavista 07006.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

García González M, 2023, Ecuador, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería que labora en el Centro Médico Rafael Méndez de Ambato. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 32 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron nivel de estrés medio 55.3%, bajo 29.8% y alto 14.9%; asimismo, el desempeño laboral regular 44.7%, bueno 38.3% y malo 17%. Las conclusiones del estudio fueron que el enfermero está expuesto a los diferentes estresores en su área de trabajo relacionados con diferentes causas, tales como ambiente de trabajo, relaciones con los compañeros, conflictos con el supervisor, carga de trabajo, situaciones dolorosas, falta de conocimiento y habilidades entre enfermeras, como falta de apoyo (11).

Cabezas Lucio G, 2023, Ecuador, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero en un Hospital de Segundo Nivel de Riobamba. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 25 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron nivel de estrés alto 64%, medio 28% y bajo 8%; asimismo, el desempeño laboral fue regular 64%, bueno 24% y malo 12%. Las conclusiones fueron que la mayoría de enfermeros tenían un alto nivel de estrés también obtuvieron una puntuación de un desempeño regular; siendo indispensable la participación en la toma de decisiones, controlando interrupciones, organizando el entorno de trabajo y programas de formación para mejorar así su rendimiento y su capacidad para afrontar el estrés (12).

Pérez Arias L, Varón Trujillo G, 2023, Colombia, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral de enfermería y el desempeño profesional de enfermería en la Clínica IV Nivel de Bogotá. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 22 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fue nivel de estrés medio 68.2%, bajo 22.7% y alto 9.1%; asimismo, el desempeño laboral regular 72.7%, bueno 22.7% y malo 4.6%. Las conclusiones del presente estudio fueron que los profesionales de enfermeros presentaron niveles de estrés medio y desempeño profesional regular por lo que el estudio sugiere que se deben de diseñar programas de manejo del estrés para enfermeras que incluyan la identificación y evaluación de factores que estresantes en áreas de trabajo, asumir la responsabilidad de la salud y el bienestar de su personal de salud, reprogramar turnos y contratar enfermeras; además, disponer de sistemas de apoyo como servicios de asesoramiento y grupos de autoayuda (13).

Babapour Reza A, Gahassab Mozaffari N, Fathnezhad Kazemi A, 2022, Irán, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en Hospitales Universitarios de Tabriz. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 115 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron nivel de estrés alto 56.6%, medio 38.2% y bajo 5.2%; asimismo, el desempeño laboral regular 60.9%, bueno 27.9% y malo 11.2%. Las conclusiones de la presente investigación fueron que la mitad de los profesionales de enfermería informaron haber experimentado estrés laboral; la presencia de gran número de pacientes durante su trabajo asistencial y los turnos de trabajo extenuantes de los que se fueron a las características personales que se relacionaron significativamente con el estrés laboral, siendo los mayores factores de estrés los que están relacionados con el trabajo para los enfermeros fueron la muerte, incertidumbre del tratamiento, los conflictos con el médico y los problemas con propios compañeros (14).

Dueñas Navarrete F, 2020, Ecuador, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero del Hospital Natalia Huerta Niemes de Guayaquil. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 76 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fue nivel de estrés alto 72.4%, medio 17.1% y bajo 10.6%; asimismo, el desempeño laboral regular 53.9%, bueno 30.3% y malo 15.8%. Las conclusiones del estudio fueron los elevados estresores en el trabajo que afectan la salud física, mental y psicológica de enfermería y reducen su satisfacción y desempeño laboral por lo que el nivel estrés laboral de los enfermeros tiene un efecto negativo en la calidad de vida relacionada con la salud de los enfermeros; es decir, también puede eclipsar el desempeño de los cuidados y reducir dichos comportamientos en los enfermeros que pueden ser uno de los factores que afectan el resultado del paciente (15).

Antecedentes nacionales

Pérez Guerrero G, 2023, Lambayeque, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional de enfermería del servicio UCI en el Hospital de Apoyo Bagua. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 20 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron nivel de estrés bajo 85%, medio 10% y alto 5%; asimismo, el desempeño laboral fue bueno 60%, malo 25% y regular 15%. Las conclusiones del presente estudio fueron que la gran mayoría de los enfermeros participantes del estudio presentaron un nivel de estrés bajo y por ende su desempeño laboral fue bueno lo cual determinó que los niveles de estrés laboral de las enfermeras incluidas en el estudio se encontraban en un nivel que podía amenazar su salud, los niveles de conflicto en la vida laboral-familiar eran altos, los niveles de conflicto en la vida laboral y familiar aumentaban a medida que los niveles del estrés laboral aumentaron (16).

Bautista Travezaño A, Fernández Antonio I, Salazar Hidalgo M, 2023, Lima, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés y desempeño de enfermería en la UCI del Hospital Ramiro Prialé. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 35 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron un nivel de estrés medio 60%, medio 20% y alto 20%; asimismo, el desempeño profesional inadecuado 51.4% y adecuado 48.6%. Las conclusiones fueron que el ambiente laboral es uno de los recursos importantes del estrés sobre todo por la seguridad y la salud en el trabajo, ya que se ha encontrado que está relacionado no sólo con la pérdida de productividad y pérdida de horas de trabajo sino con el surgimiento de enfermedades y accidentes laborales; además, el estrés puede poner en peligro la salud física y mental de los enfermeros, disminuir la energía, eficiencia laboral y no brindar una atención de enfermería adecuada, en última instancia tiene un impacto negativo en resultados de pacientes (17).

Pizarro Rodríguez G, Ruiz Rojas M, 2023, Lima, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Internacional. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 60 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron estrés bajo 46.6%, medio 26.7% y alto 26.7%; asimismo, el desempeño laboral bueno 36.7%, regular 33.3% y malo 30%. Las conclusiones del estudio fueron que el nivel de estrés fue bajo lo cual repercute en el desempeño profesional de enfermería de un nivel bueno, mediante varios aspectos de la vida laboral se ha relacionado con el estrés, siendo algunos aspectos del trabajo en sí pueden ser estresantes, sobrecarga de trabajo como la ambigüedad de roles y los conflictos entre los compañeros teniendo amenazas al desarrollo y los logros profesionales, la amenaza de la amenaza, despido, infravaloración y perspectivas de ascenso poco claras, la cual se asocia con menor eficiencia y eficacia (18).

Ruiz Bardales G, 2022, Lima, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 20 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron un nivel de estrés laboral alto 50% y medio 50%; asimismo, el desempeño profesional enfermero fue bueno 55% y regular 45%. Las conclusiones estrés se relaciona negativamente con la calidad de la atención debido a la pérdida de compasión por los pacientes y aumento de incidencia de errores de práctica; por lo tanto, los directores de hospitales deberían iniciar estrategias para reducir la cantidad de estrés ocupacional entre enfermeros deben brindar apoyo al enfermero para lidiar con estrés; lo cual se asocia con una menor eficiencia, menor capacidad resolutive y una falta de preocupación por la organización y los colegas, por lo que se percibe que ha habido creciente reconocimiento del estrés que experimentó el personal de enfermería hospitalario en las diversos servicios de UCI (19).

Morales Ríos D, 2021, Lima, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería que labora en el servicio UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional; teniendo una muestra de 90 enfermeros a quienes aplicó dos instrumentos. Los resultados fueron nivel de estrés alto 54.4%, medio 34.4% y bajo 11.1%; asimismo, el desempeño laboral regular 57.8%, malo 31.1% y bueno 11.1%. Las conclusiones del presente estudio fueron que los niveles de estrés laboral del enfermero percibido fueron altos afectando negativamente en su motivación, rendimiento laboral, cumplimiento, satisfacción y desempeño del profesional en el trabajo; por lo tanto, los directores de hospitales deberían iniciar estrategias para reducir la cantidad de estrés ocupacional y deberían brindar más apoyo a las enfermeras para lidiar con el estrés; afectándose los aspectos físicos, psicológicos y sociales del trabajo (20).

2.2. Bases teóricas

Teoría de enfermería del afrontamiento de Callista Roy

Callista Roy, señala qué interactuando a los cambios producidos por la enfermedad, esto dio el interés y posteriormente al origen de su teoría, en la cual describe que la persona es un ser biopsicosocial que es capaz de adaptarse, mediante el contacto de los estímulos tanto del ambiente como de sí mismo, se efectúa la reacción y da paso a la adaptación, esta reacción puede ser eficaz o no, siendo esta la meta de enfermería (21).

El objetivo de la teoría de adaptación es que el profesional de enfermería propicie la adaptación y conceptos básicos como lo es el ambiente (influencias y circunstancias), los estímulos (todo lo que provoca una respuesta, lo cual puede ser focal, contextual, y residual); además, menciona los diversos niveles adaptativos que puede obtener el individuo durante el proceso (integrado, compensatorio, comprometido) (22).

Roy menciona que existen dos subsistemas adaptativos el regulador (regulador de mecanismos internos relacionado a necesidades fisiológicas) y el cognitivo (son las reacciones o mecanismo mental de afrontamiento), el modo de adaptación del autoconcepto, de la interdependencia, y de la función de rol son los otros mecanismos de afrontamiento; finalmente su metaparadigma se basa en la persona, entorno, salud y enfermería (23).

El paradigma de enfermería basado en la teoría de Roy enfatiza la importancia de comprender y abordar el proceso de adaptación en la atención al paciente, proporciona un marco para que las enfermeras evalúen e intervengan en las respuestas de los pacientes a los estímulos, promoviendo su adaptación y bienestar, considera al individuo como un ser holístico, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos y sociales (24).

Teoría de enfermería de novata a experta de Patricia Benner

Patricia Benner, propone que los enfermeros expertos desarrollan habilidades y comprensión de la atención al paciente a lo largo del tiempo a través de una formación educativa adecuada, así como de una multitud de experiencias, no se centra en cómo ser enfermera, sino en cómo las enfermeras adquieren conocimientos de enfermería; uno podría adquirir conocimientos y habilidades prácticas, sin siquiera aprender la teoría (25).

El objetivo de la teoría destaca que la mejora de la práctica dependía de la experiencia y la ciencia, y el desarrollo de esas habilidades era un proceso largo y progresivo, descubrió que cuando los enfermeros se involucraban en diversas situaciones y aprendían de ellas, desarrollaban habilidades de participación con los pacientes y sus familiares, su modelo se ha aplicado a varias disciplinas de enfermería clínica, que la experiencia en cualquier campo es un proceso que se aprende con el tiempo (26).

La importancia de esta teoría es que los niveles reflejan cambios desde conceptos pasados hacia experiencias pasadas concretas; es decir, cada paso se basa en el anterior a medida que estos principios abstractos se amplían con la experiencia y la enfermera adquiere experiencia clínica, esta teoría ha cambiado la percepción de lo que significa ser una enfermera experta donde el experto ya no es la enfermera con el trabajo mejor pagado, sino el enfermero brinda los cuidados con un desempeño favorable (27).

El paradigma de enfermería basado en la teoría de Patricia Benner enfatiza que una enfermera competente generalmente gana experiencia en el mismo campo en los cuidados intensivos, la experiencia también puede ser situaciones similares del día a día, estos enfermeros son conscientes de objetivos a largo plazo y obtienen perspectiva al planificar sus propias acciones, les ayuda a lograr un mayor desempeño profesional (28).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Nivel de estrés laboral

El “nivel de estrés”, es la enfermedad moderna que aqueja estos días, forma parte de la vida diaria, la palabra estrés se definió como un problema, en significados poder, opresión, coerción, en otras palabras, el individuo reacciona ante estímulos internos y externos bajo la influencia del estrés, puede ser un cambio de trabajo, mudarse a una nueva ciudad o pérdida del ser querido, mientras los estímulos internos son malestar físico y mental (29).

El estrés es la reacción emocional, mental y física causada por la ansiedad que ocurre momentáneamente y ocurre como resultado de un evento o pensamiento que hace sentir en peligro o requiere lucha que puede basarse en una ansiedad real o irreal, el estrés, conocido como una reacción natural ante la tensión, las dificultades y los problemas que se viven a diario, siendo una situación que todo el mundo experimenta (30).

El estrés laboral son reacciones físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando las demandas laborales no coinciden con las habilidades, recursos o necesidades del trabajador que provocan problemas de salud, suele confundirse con desafío psicológico y físico, motiva a aprender nuevas habilidades y dominar la labor desempeñada del mismo, cuando existe el enfrentamiento a un desafío puede originarse alivio y estar satisfecho (31).

Las consecuencias de atravesar períodos prolongados o intermitentes de estrés que pueden ser físico (palpitaciones, dolor de cabeza, golpe de frío o calor, malestar digestivo, dificultad para respirar, insomnio, sueño irregular, calambres estomacales, dolor de cuello) o síntomas emocionales (olvidos, disminución de la concentración, indecisión, confusión), siendo la forma de contrarrestarlo las prácticas que demanden desgaste físico y psicológico (32).

2.3.1.1. Dimensiones de los niveles de estrés laboral

a. Dimensión agotamiento emocional

Enfermería es una de las profesiones que más problemas físicos y psicológicos sufren, estado de agotamiento que se produce como resultado del colapso emocional y la pérdida de la motivación, fracaso, desgaste, pérdida de energía, aminorar la potencia e incumplimiento de expectativas del empleado, por lo que el agotamiento emocional es un proceso complejo que afecta el desempeño y se extiende al área de relaciones sociales (33).

La baja moral y la motivación se ve afectado por un estrés continuo, el agotamiento a menudo surge al obligar a los equipos a cumplir plazos y objetivos de producción ajustados o cuando tiene que atender a varios pacientes en simultáneamente a consecuencia de una escasa dotación de personal que tiene el efecto de reducir la motivación del enfermero, afecta gravemente la productividad individual y del equipo multidisciplinario (34).

La mala salud mental es producto del agotamiento que puede causar muchos problemas de salud mental, incluidas la depresión y la ansiedad, para los enfermeros los efectos del estrés pueden empeorar su estado emocional y malos resultados de salud mental, puede provocar trastornos del sueño, aumento de peso y obesidad, enfermedades cardiovasculares e hipertensión, también puede causar otros problemas de salud graves (35).

El agotamiento contribuye con un sistema inmunológico debilitado, problemas gastrointestinales y mayor riesgo de sufrir un ataque cardíaco, el enfermero debe reevaluar los pensamientos negativos, la forma sencilla de desterrar malos pensamientos, reconsiderar los problemas experimentados, si se puede resolver se debe concentrar en la solución en lugar de abandonar el trabajo, ganar conciencia y mantener controlado las emociones (36).

b. Dimensión despersonalización

La “dimensión despersonalización”, el enfermero debido al estrés es totalmente consciente de lo ilógico de la sensación que tiene o del pensamiento que tiene; además de lo molesto del síntoma hay el componente de preocupación intensa con la sensación de que está perdiendo un poco la sensatez o la lógica, un enfermero debe ser consciente que la despersonalización no es una enfermedad en sí, más bien forma parte de problemas que tienen que ver con la psique y que deben tratarse (37).

El estrés puede ir acompañado de enfermedades en conjunto, pueden derivar a un estado pánico sino es tratado de forma inmediata; de hecho, el estrés elevado sobrepasa la resistencia y capacidades adaptativas incluso para cualquier profesional de la salud que este altamente preparada, ya que el ser humano tiene ciertas capacidades de poder asimilar, responder, cuando esas capacidades son desbordadas, puede existir dificultades y el enfermero puede desarrollar la ansiedad, pánico, y entre otras más (38).

Cabe señalar que un enfermero en estado de despersonalización es debido a que ha sido superado sus capacidades de la resiliencia laborales; sin embargo, otro de los rasgos inconfundibles de la despersonalización es que se manifiesta por una serie de comportamientos que si el enfermero estuviera en su sano juicio podría extrañarse de su comportamiento habitual, una de los rasgos evidentes es que el trato cambia de forma notable (39).

Puede modificarse el trato hacia los demás, puede sentirse impulsivo, desinteresado, momentos irritables, mal carácter, inestable emocionalmente a la hora de realizar tareas pesadas, preocupación constante y regularmente tener ideas distorsionadas, por momentos puede sentirse con la necesidad de ser ayudada y otras ocasiones le molesta la presencia de sus colegas, comunicación muestra desinterés y realiza las tareas por cumplirlas (40).

c. Dimensión realización personal

La dimensión “realización personal”, es frecuente que el estrés desarticule la estructura de la personalidad, pierde el sentido a las actividades que realiza en la UCI, a pesar de que tenga que estar alerta ante cualquier contratiempo, no importándoles su realización laboral, y ver con desinterés sobre cualquier posible avance que puedan realizar en su área, por lo general los enfermeros tienen mucha responsabilidad a su cargo (41).

Muchos enfermeros cuando están pasando por un estrés elevado suelen perder la perspectiva de las cosas, pueden mantener un desempeño nada sobresaliente e incluso estar mermado su condición de reflejos influyendo su desplazamiento en el área, reformula su desempeño y sus aportaciones que dan al servicio de UCI, y tengan una apreciación negativa sobre su trabajo, del personal que trabaja a su lado, de las condiciones laborales, y que piensen en reevaluar la continuidad en su centro laboral (42).

La actitud frente a sus colegas puede verse comprometido, fricciones, malos entendidos, poca colaboración, falta de una comunicación efectiva, falta de interés en el trabajo conlleva a que se vea afectado el trabajo en si, como lo es la negligencia en los procedimientos, tratamientos o cuidados; puede ser mala sedación, falta de vigilancia en los equipos médicos, signos vitales, ventilación (respirador mecánico), entre otros procedimientos (43).

La mella en la autoestima es otra de las características que pueden presentar los enfermeros que haya o estén atravesando estrés, problemas de confianza en sí mismo, las personas seguras de sí mismas están en paz consigo mismas y tienen buenas relaciones con su entorno, los enfermeros que tienen estrés elevado es posible que suceda todo lo contrario, la autoestima es afectado y reemplazado por pensamientos de culpa, de autocompasión, pero sin entender nada de su situación que atraviesan (44).

2.3.2. Desempeño del profesional de enfermería

El “desempeño laboral”, que está directamente relacionado con una variedad de factores en el lugar de trabajo, puede tener consecuencias dramáticas en las actitudes, la eficiencia y productividad de los enfermeros, los líderes pueden gestionar los factores del lugar de trabajo, por eso trabajan para los empleados, no contra ellos, quiere decir que quienes están en el liderazgo de los grupos humanos tienen las capacidades necesarias para crear las condiciones de reorientar los esfuerzos necesarios (45).

Cuando a un enfermero se le asigna una tarea, desea que la ejecute de la mejor manera posible y los encargados de supervisar las tareas asignadas revisan la situación actual en su evaluación constante; el desempeño laboral es el proceso de realizar una acción, tarea o función, es decir que el enfermero puede cumplir las expectativas de su labor, en tales casos debe establecerse que el desempeño está relacionado al rendimiento y la productividad, ambos son conceptos diferentes pero necesarios (46).

Debe explicarse que la productividad es fundamental para que el desempeño sea evaluado de forma positiva, la productividad se define como la cantidad de trabajo que realiza un enfermero en un día determinado, y esto es independientemente de su calidad en el desempeño, pero el rendimiento es algo en lo que hay que trabajar cada día para conseguir mejores resultados y dejar un margen de mejora más constantemente (47).

Generalmente se refiere al esfuerzo realizado para lograr una meta, el éxito indica el grado en que este esfuerzo logra la meta, es una cuestión importante para la gerencia organizacional, y esta también se verá afectada por la fortaleza o debilidad del desempeño individual de los empleados como el desempeño de tarea centrado en detalles básicos en el área y desempeño contextual incluye condiciones psicológicas, afectación del desempeño (48).

2.3.2.1. Dimensiones de los niveles de estrés laboral

a. Dimensión participación del empleado

Las instituciones de salud esperan en sus enfermeros el compromiso, suele haber diversos pacientes con diferentes cuadros clínicos, lo cual exige tener la mayor predisposición, lo cual demanda un gran despliegue de capacidades, talento, conocimientos, la cual la suma de todas estas cualidades en conjunto se llama trabajo en equipo, lo que en enfermería es esencial para que los objetivos trazados sean cumplidos sin desviación (49).

Otras de las metas a ser alcanzadas son la productividad que se ve reflejado en el cumplimiento de todas las tareas encomendadas, para ello se refiere a la cantidad de trabajo realizado y calidad dependerá de capacidades reunidas y laborando en conjunto, por ello es importante que los enfermeros tengan claras las metas y objetivos institucionales, que cada tarea por más pequeña que sea deben ser aportes que disminuya la carga de trabajo (50).

Una buena disposición ante los pacientes es que los enfermeros deben tener la actitud que sus conductas deben estar alineadas a cada caso específico, un mal comportamiento o actitud puede influir en los procesos las conductas de atención a los pacientes, además, es posible que sus familiares aprecian las conductas y tratos incorrectos hacia el paciente pudiendo crear conflictos e incluso comprometer la imagen institucional (51).

Las organizaciones determinan estándares de desempeño, ya que puede aumentar la motivación laboral, esto será así de acuerdo con el esquema de trabajo del área de enfermería. Se debe considerar que los enfermeros y todo profesional de la salud tienen dos aspectos relacionados al desempeño laboral uno de ellos es el desempeño de la tarea que se centra en los detalles técnicos básicos en el área, el desempeño contextual (52).

b. Dimensión formación del desarrollo profesional

El enfermero debe tener compromiso de la realización de las labores, con el apoyo laboral, estar comprometidos y apoyarse mutuamente, en los procedimientos se necesita actuar en conjunto, ya que todos deben ser conscientes de sus funciones y estar alineadas a los objetivos institucionales, la forma de actuar debe seguirse según lo estipulado por el protocolo del área de UCI que explica las responsabilidades de los enfermeros (53).

El desempeño laboral implica un crecimiento o desarrollo personal, como un proceso que demande una mejora constante e ininterrumpida, implica que la institución hospitalaria delega la responsabilidad al jefe de personal de enfermería el cual designará las tareas a realizar; el enfermero debe ser consciente que la institución espera de su empleado una constancia en su desempeño, lo cual lo obliga a estar saludable tanto física como mentalmente, las exigencias implican un desenvolvimiento constante (54).

El desempeño del puesto es lo más crucial y fundamental para la productividad a la institución de salud, esto tiene que ver directamente en el comportamiento que tiene el enfermero con respecto a los asuntos del área de UCI, esto tiene que ver con la competencia, es decir si es que muestra las condiciones requeridas por el área, ser competentemente hábil, responsable, cumplir deberes y obligaciones inherentes del puesto, y que además incluyen las condiciones de liderazgo y toma de decisiones (55).

El desarrollo profesional comprende tanto el apoyar a los colegas, el crecimiento personal, el desempeño y no menos importante la autoestima que se incrementa en el transcurso de su formación. Un profesional tiene pilares sólidos en su vida laboral que influyen y abarcan otras áreas como lo es la salud, es una forma de vivir que adecue el comportamiento y la conducta en el diario vivir que va desde cumplir las necesidades básicas (56).

c. Dimensión adecuación al ambiente de trabajo

Trabajar en un ambiente cómodo es tal vez lo que muchos enfermeros están buscando hoy en día y que lamentablemente es muy poco probable, ya que siempre existen situaciones inesperadas o establecidas que hacen cambiante un medio ambiente laboral puede ser una importante fuente de estrés laboral, al trabajar de manera incómoda puede provocar malestar físico a largo plazo y por ello un estrés intenso en el lugar de trabajo (57).

Cualquier enfermero que percibe un ambiente inadecuado seguro que esta estresado al trabajar en malas condiciones; sin embargo, si no están en condiciones adecuadas o han sido fabricadas con cierta clase de ergonomía es posible que pueda contribuir claramente a molestias ergonómicas donde el deber del enfermero a pesar que pudieran tener un ambiente desfavorable, con una infraestructura inadecuada, y que es funcionalmente adverso (58).

No es fácil que cambie el entorno y se adapte al trabajador, por el contrario, es casi imposible que se dé tal situación, uno de los factores más importantes para tener éxito es la adaptación al puesto y al entorno laboral, entonces el comportamiento y la disposición es importante, una de las cosas que deben ser tomadas en cuenta para facilitar la adaptación es saber bien a qué debe adaptarse y estar preparado para los cambios que pueden darse y tener presente las políticas del área o servicio y de la institución (59).

Cuando el empleador conoce las políticas institucionales, de igual manera muestra interés en recepcionar toda la información posible acerca del área de trabajo, suele facilitar su asimilación al equipo de enfermería al igual al que al grupo multidisciplinario; de tal manera que pueda desarrollar el conocimiento y destrezas que posea, sirve para medir las capacidades de los colegas y saber las competencias, pueda actuar con resiliencia ante situaciones estresantes según exigencias y estándares vigentes (60).

2.4. Definición de términos básicos

Agotamiento emocional. Es el estrés crónico muy desmotivado con el tiempo en el lugar de trabajo que puede dificultar el manejo del estrés, pero lo que es peor puede provocar problemas de salud si no se aborda.

Angustia. Es la mala forma del momento del estrés generalmente de alta intensidad a menudo conduce al agotamiento, fatiga y la sensación de agotamiento asociado con sensaciones en el rendimiento y la salud.

Baja realización personal. Es el estrés severo que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas en el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan.

Cortisol. Es la hormona del estrés liberada por las glándulas suprarrenales cuando se encuentra con un factor estresante; ayuda a un sistema de un impulso de energía, preparando así al individuo para actuar.

Desempeño laboral. Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la organización o institución.

Despersonalización. Es una afección de salud mental en la que se siente desconectado, sus sentimientos y entorno que tiende a aparecer y desaparecer durante largo período de tiempo causa angustia y ansiedad.

Distrés. Es el aspecto negativo del estrés cuando no puede hacerle frente a determinada situación que hace sentirse desbordados ante ella.

Estrés. Es el proceso por el cual un individuo percibe y responde a eventos que uno valora como abrumador o amenaza con el bienestar.

Estresores. Son los eventos ambientales que pueden ser juzgados como amenazantes o exigentes; estímulos que inician el proceso de estrés.

Etapa de alarma. Es la respuesta de lucha o huida del estrés y se caracteriza por una intensa excitación, palmas sudorosas, temblores de manos, palpitaciones, boca seca, aturdimiento y dificultad para respirar.

Etapa de resistencia. Se produce como reacción natural al afrontar la alarma de la etapa anterior a menudo se caracteriza por hipervigilancia y búsqueda de formas de responder o evitar situaciones peligrosas.

Etapa de agotamiento. Es cuando se agotan los recursos, incluidos los recursos físicos, mentales y emocionales ocurre cuando un individuo ha estado experimentando estrés durante un período prolongado sin alivio.

Eustrés. Es la buena forma de estrés de intensidad baja a moderada asociada a sensaciones positivas, así como salud y rendimiento óptimos.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Hipótesis específicas

Existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Variables

Variable 1. Nivel de estrés

Variable 2. Desempeño laboral

3.1.1. Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Método	Técnica
V1 Nivel de estrés	Es el nivel de respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (29)	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desinterés ▪ Agotamiento físico ▪ Sentimientos y actitud ▪ Frustración ▪ Trato ▪ Preocupación ▪ Indiferencia ▪ Apatía ▪ Apreciación del trabajo ▪ Interés ▪ Autoestima ▪ Desmotivación 	1 al 9 (5 ítems) 10 al 14 (4 ítems) 15 al 22 (8 ítems)	Nunca (1) Algunas veces (2) Siempre (3)	Cuantitativo No experimental Corte transversal Descriptivo correlacional	Encuesta
V2 Desempeño laboral	Es la demostración en la práctica de las funciones y obligaciones propias, asumidas durante el ejercicio de su profesión, y que contribuya a la satisfacción de las necesidades del individuo, familia y comunidad (45)	Participación del empleado Formación del desarrollo profesional Adecuación al ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Productividad ▪ Participación ▪ Actitud hacia el trabajo ▪ Apoyo a compañeros ▪ Crecimiento personal ▪ Desempeño en el puesto ▪ Autoestima ▪ Adaptabilidad ▪ Conocimientos ▪ Habilidades ▪ Clima de trabajo 	1 al 6 (6 ítems) 7 al 10 (4 ítems) 11 al 15 (5 ítems)	Nunca (1) Algunas veces (2) Siempre (3)	Cuantitativo No experimental Corte transversal Descriptivo correlacional	Encuesta

IV. METODOLOGÍA

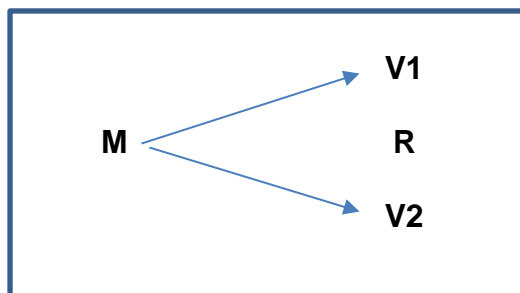
4.1 Diseño metodológico

El diseño de la investigación fue no experimental porque careció de la manipulación de variables tan solo consiste en la observación del mismo; asimismo, el enfoque fue cuantitativo porque implicó recopilar y analizar los datos numéricos para identificar tendencias y promedios estadísticos.

4.2. Método de investigación

El método de investigación fue descriptivo porque describió de forma precisa y sistemática el comportamiento o características de las variables; además, es correlacional porque la investigadora consideró la relación estadística entre ellas del nivel de estrés laboral y desempeño profesional.

El diagrama representativo de la relación entre variables de estudio:



Donde:

- V1 : Nivel de estrés laboral
- V2 : Desempeño laboral
- M : Profesionales de enfermería
- R : Relación entre variables

4.3. Población y muestra

La población censal del estudio fue de 30 enfermeros del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval; por lo tanto, no existe muestra por lo que se tomó el total de la población por ser pequeña (< 100); asimismo, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia sin cálculo de la muestra.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval.
- Enfermeros asistenciales de ambos sexos.
- Enfermeros nombrados y contratados.
- Enfermeros que aceptan participar voluntariamente.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros con cargo administrativo.
- Enfermeros con descanso médico o vacaciones.

4.4. Lugar de estudio

Es en el Centro Médico Naval, se encuentra ubicado en la Av. Venezuela S/N – Bellavista Callao, Categoría III-1, según la institución de servicios de Salud. (IPRESS), teniendo como horario de atención de 8:00 am a 14:00 pm, es un lugar dirigido al personal militar y a la familia de este. Brinda atención general, prevención y promoción de la salud, donde se atiende a todas aquellas personas que lo deseen; asimismo, el servicio de UCI o la Unidad de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e intermedios. servicio sumamente especializado y equipado con todo lo necesario para atender a los pacientes con pronóstico grave o alto riesgo de presentar complicaciones o inclusive mortales por su estado, las personas ingresadas requieren una monitorización continua, vigilancia y tratamiento específico constantes; es decir, lo cual puede incluir soporte para las funciones vitales.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Las técnicas utilizadas en el presente estudio fueron dos encuestas; asimismo, teniendo como instrumentos de recolección de la información a dos cuestionarios validados y confiables que se detallaron a continuación.

El primer instrumento fue el cuestionario “nivel de estrés laboral”, elaborado por Muñante (61); consta de 22 ítems, cuya escala de puntuación tipo Likert (nunca=1, algunas veces=2, siempre=3); según dimensiones agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), y realización personal (8 ítems); el valor final de nivel de estrés leve (18 – 30), moderado (31 – 42), y severo (43 – 54); cuya validación de la Prueba V de Aiken ($r = 0.99$), y el coeficiente de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.645$).

El segundo instrumento fue el cuestionario “desempeño profesional”, elaborado por Muñante (61); consta de 15 ítems, cuya escala de puntuación tipo Likert (nunca=1, algunas veces=2, siempre=3); según dimensiones participación del empleado (7 ítems), desarrollo profesional (4 ítems), y adecuación del ambiente de trabajo (4 ítems); y el valor final de desempeño laboral malo (15 – 25), regular (26 – 35), y bueno (36 – 45); cuya validación de la Prueba V de Aiken ($r = 0.98$), y el Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.635$).

4.6. Análisis y procedimientos de datos

Luego de terminado la recolección de la información o datos de las encuestas se procedió al procesamiento mediante la aplicación del Programa Microsoft Excel 2021 y el Programa Estadístico SPSS 26.0; asimismo, el análisis de los resultados se realizó en tablas y/o figuras descriptivas e inferenciales según las variables de estudio, así como de las dimensiones establecidas para hacer la discusión de los hallazgos según los antecedentes similares o coincidentes y las bases teóricas abordadas.

Para hacer la prueba de correlación del estudio se tuvo antes que aplicar la prueba de no paramétricas de la distribución de normalidad de la población para determinar si esta se usará Shapiro-Wilk o Kolmogorov; según ello, se aplicó para calcular la contrastación de hipótesis de la Prueba de Correlación de Spearman (R_{h0}), a fin de determinar la relación entre variables del nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en un Hospital Nacional de Lima.

4.7. Aspectos éticos de investigación

Los aspectos éticos fueron la autorización de un Hospital Nacional de Lima y la firma del consentimiento informado de los enfermeros; asimismo, los principios bioéticos de Belmont; como autonomía porque el enfermero participó de forma voluntaria; beneficencia ya que benefició a los enfermeros en cuanto al afrontamiento del estrés y elevar su desempeño profesional de enfermería; la no maleficencia ya que no causó ningún daño donde su participación solo consiste en el llenado de los instrumentos; y justicia ya que respetó la condición social, raza, credo, política y sexo.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 1.
Datos sociodemográficos del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Datos sociodemográficos	Categoría	N	%
Edad	25 a 29 años	6	20.0
	30 a 39 años	9	30.0
	40 a 49 años	12	40.0
	50 a más años	3	10.0
Sexo	Masculino	3	10.0
	Femenino	27	90.0
Estado civil	Soltero(a)	11	36.7
	Casado(a)	4	13.3
	Conviviente	11	36.7
	Separado(a)	4	13.3
Tiempo laboral en el servicio	Menos de 1 año	3	10.0
	1 a 5 años	15	50.0
	6 a 10 años	11	36.7
	Más de 10 años	1	3.3
Tiempo laboral En el centro médico	Menos de 1 año	6	20.0
	1 a 5 años	14	46.7
	6 a 10 años	7	23.3
	Más de 10 años	3	10.0
Total		30	100.0

En la tabla 1, se evidencia que los enfermeros tienen edades entre 40 a 49 años 40%, mujeres 90%, convivientes 36.7%, con un tiempo laboral en el servicio de 1 a 5 años 50% y en el centro médico de 1 a 5 años 46.7%.

Tabla 2.
Nivel de estrés laboral de enfermería según dimensiones en el
Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Nivel de estrés laboral	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Nivel de estrés laboral	7	23.3	15	50.0	8	26.7
Agotamiento emocional	7	23.3	13	43.3	10	33.3
Despersonalización	3	10.0	12	40.0	15	50.0
Realización personal	7	23.3	15	50.0	8	26.7

En la tabla 2 y figura 1, se evidencia que los profesionales de enfermería presentan un nivel de estrés laboral medio 50%, alto 26.7% y bajo 23.3%; según dimensiones agotamiento emocional de nivel medio 43.3%, alto 33.3% y bajo 23.3%; despersonalización de nivel alto 50%, medio 40% y bajo 10%; y realización personal de nivel medio 50%, alto 26.7% y bajo 23.3%.

Figura 1.
Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según
dimensiones en el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

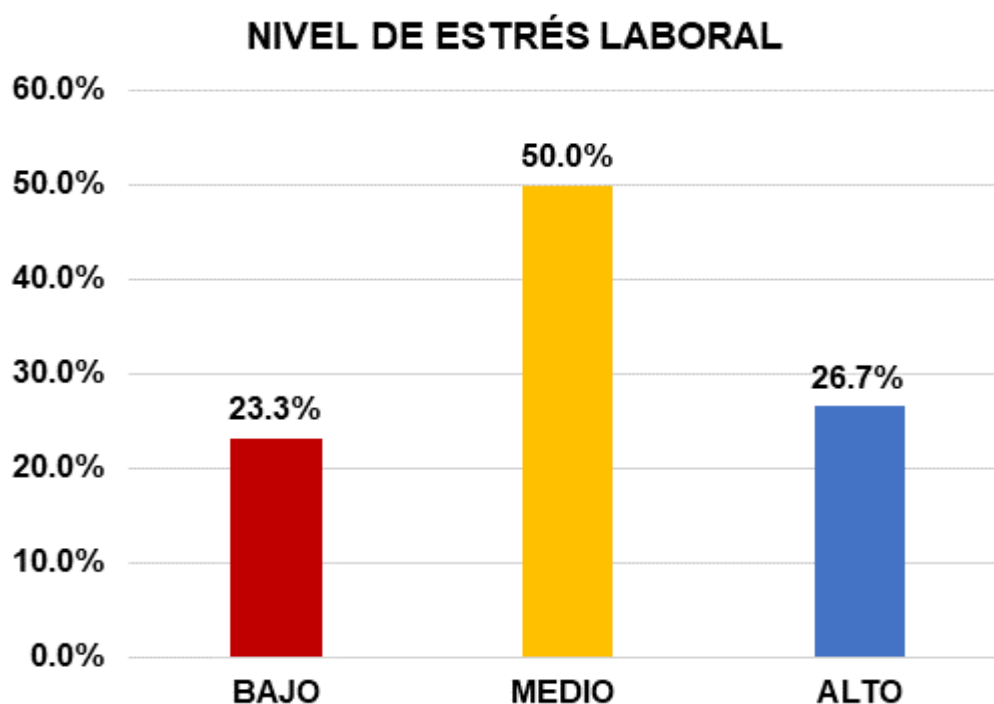


Tabla 3.

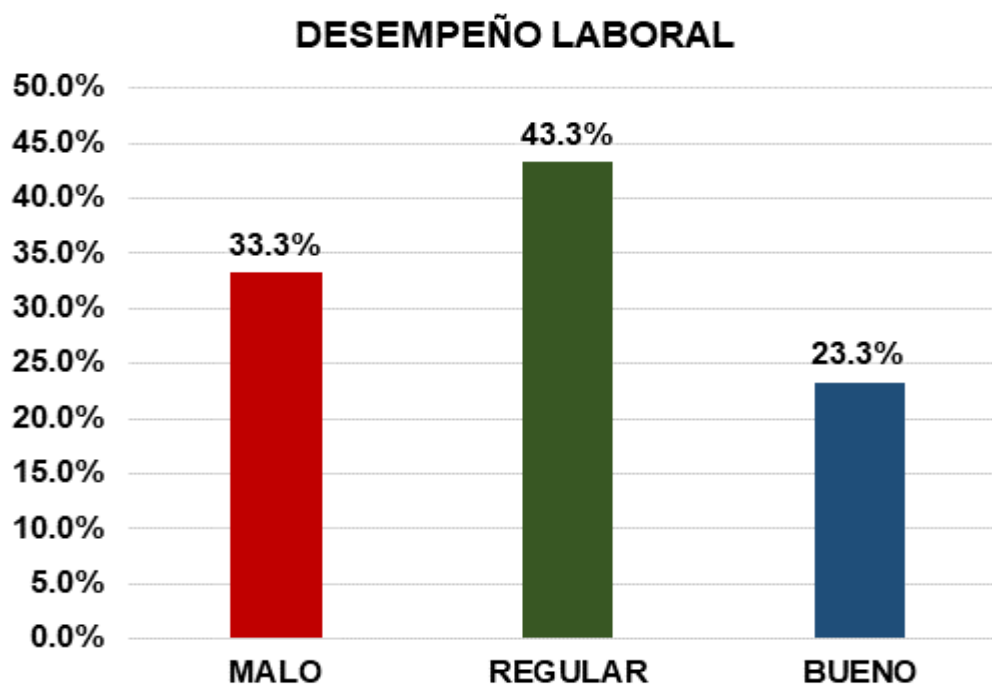
Desempeño laboral del profesional de enfermería según dimensiones en el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Desempeño laboral	Malo		Regular		Bueno	
	N	%	N	%	N	%
Desempeño laboral de enfermería	10	33.3	13	43.3	7	23.3
Participación del empleado	12	40.0	11	36.7	7	23.3
Formación del desarrollo profesional	11	36.7	13	43.3	6	20.0
Adecuación al ambiente de trabajo	15	50.0	8	26.7	7	23.3

En la tabla 3 y figura 2, se evidencia que los profesionales de enfermería presentan un desempeño laboral regular 43.3%, malo 33.3% y bueno 23.3%; según dimensiones participación del empleado malo 40%, regular 36.7% y bueno 23.3%; formación profesional regular 43.3%, malo 36.7% y bueno 20%; y adecuación del ambiente malo 50%, regular 26.7% y bueno 23.3%.

Figura 2.

Desempeño laboral del profesional de enfermería según dimensiones en el Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024



5.2. Resultados inferenciales

Tabla 4.

Nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Nivel de estrés	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	7	23.3	7	23.3
Medio	2	6.7	13	43.3	0	0.0	15	50.0
Alto	8	26.7	0	0.0	0	0.0	8	26.7
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0

En la tabla 4 y figura 3, se evidencia que cuando los enfermeros presentan un nivel de estrés laboral bajo su desempeño laboral es bueno 23.3%, ante un nivel de estrés laboral medio su desempeño laboral es regular 43.3%, y con un nivel de estrés laboral alto su desempeño laboral es malo 26.7%.

Figura 3.

Nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

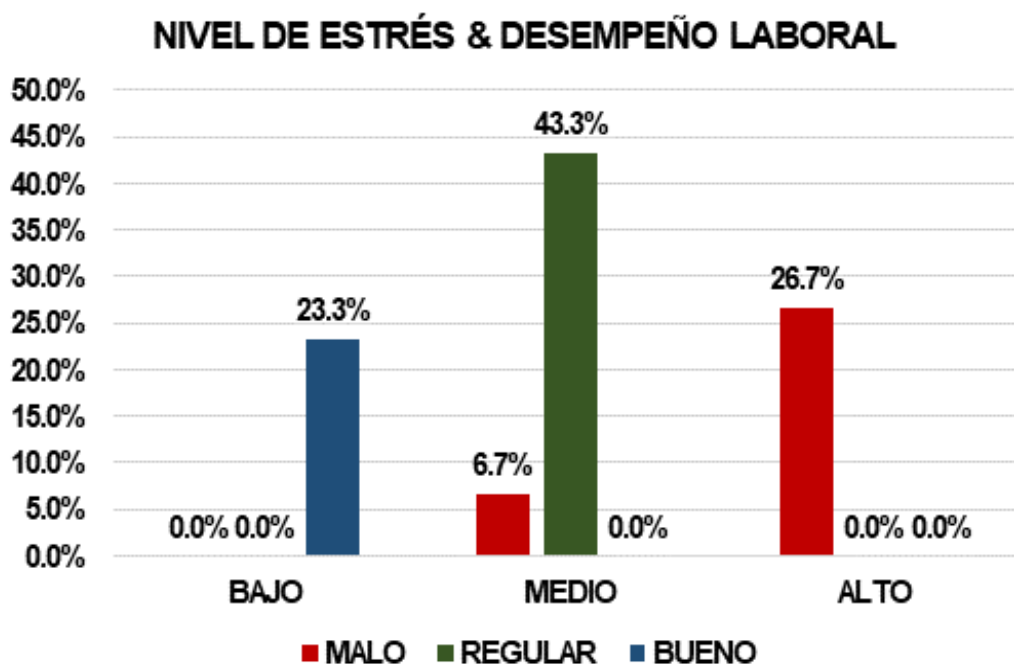


Tabla 5.

Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Agotamiento emocional	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	7	23.3	7	23.3
Medio	0	0.0	13	43.3	0	0.0	13	43.3
Alto	10	33.3	0	0.0	0	0.0	10	33.3
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0

En la tabla 5 y figura 4, se evidencia que cuando los enfermeros presentan un agotamiento emocional bajo su desempeño laboral es bueno 23.3%, ante un nivel de agotamiento medio su desempeño laboral es regular 43.3%, y con un nivel de agotamiento alto su desempeño laboral es malo 33.3%.

Figura 4.

Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

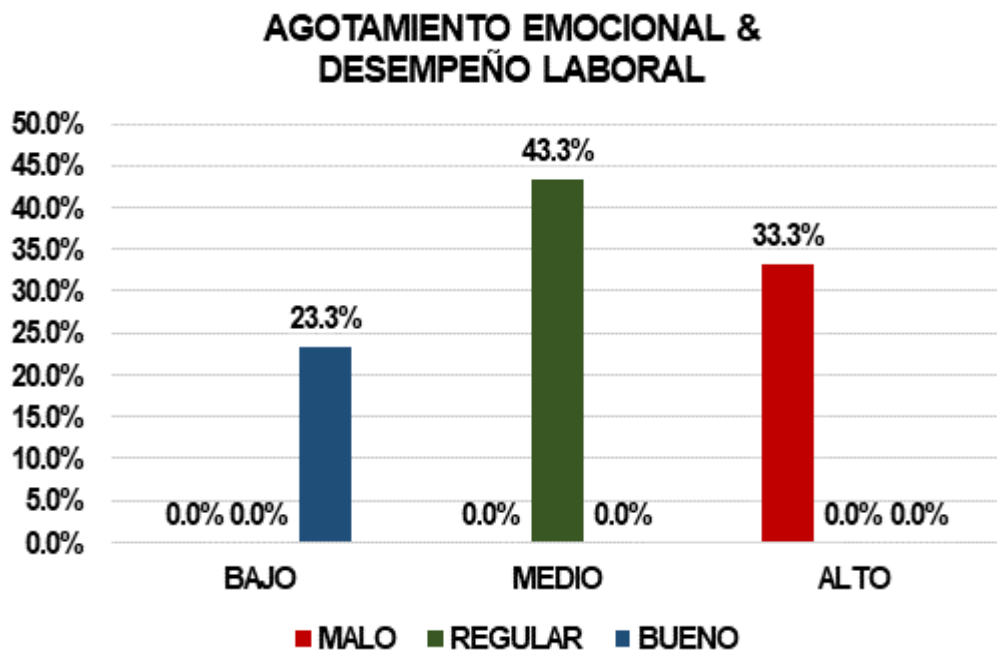


Tabla 6.

Nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Despersonalización	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Buena		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	3	10.0	3	10.0
Medio	2	6.7	6	20.0	4	13.3	12	40.0
Alto	8	26.7	7	23.3	0	0.0	15	50.0
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0

En la tabla 6 y figura 5, se evidencia que cuando los enfermeros presentan un nivel de despersonalización bajo su desempeño laboral es bueno 10%, ante una despersonalización medio su desempeño laboral es regular 20%, y con nivel de despersonalización alto su desempeño laboral es malo 26.7%.

Figura 5.

Nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

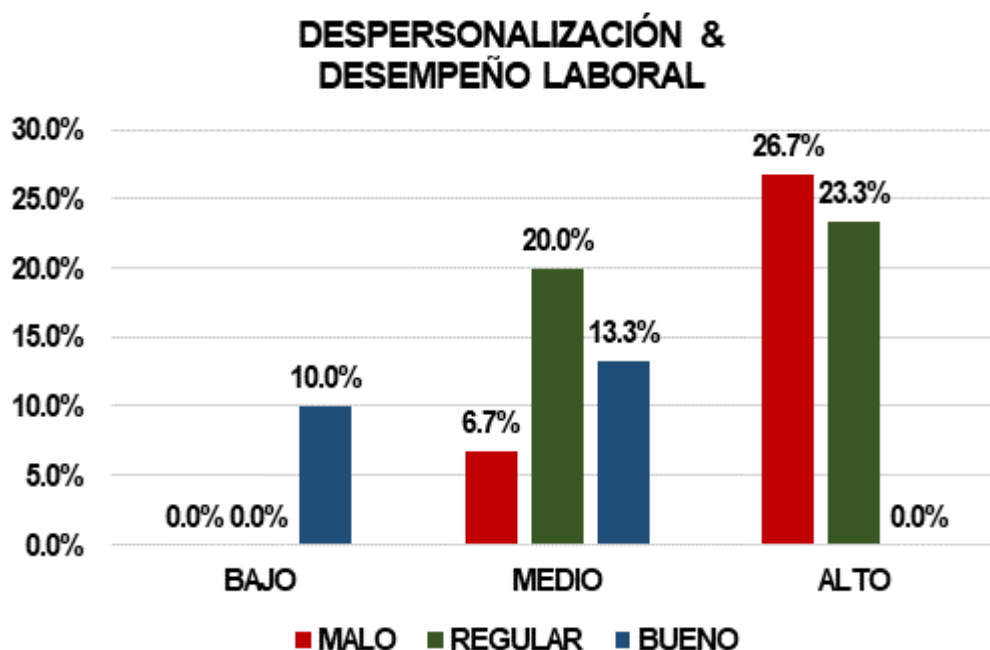


Tabla 7.

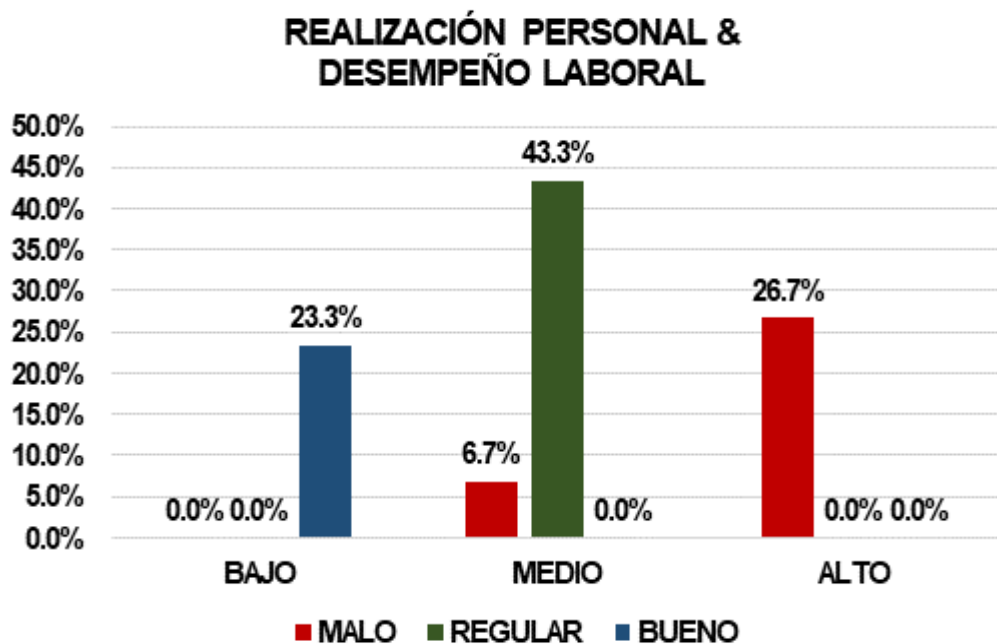
Nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Realización personal	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Buena		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	7	23.3	7	23.3
Medio	2	6.7	13	43.3	0	0.0	15	50.0
Alto	8	26.7	0	0.0	0	0.0	8	26.7
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0

En la tabla 7 y figura 6, se evidencia que cuando los enfermeros presentan un nivel de realización personal bajo su desempeño laboral es bueno 23.3%, ante una realización personal medio su desempeño laboral es regular 43.3%, y un nivel de realización personal alto su desempeño laboral es malo 26.7%.

Figura 6.

Nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024



VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de Normalidad

H0: La variable en la población tiene una distribución normal

Ha: La variable en la población no tiene una distribución normal

Prueba Estadística:

Kolmogorov-Smirnov (mayor de 50 datos u observaciones)

Shapiro-Wilk (menor de 50 datos u observaciones)

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig
Nivel de estrés	,810	30	,001
Desempeño laboral	,808	30	,001

Para calcular la Prueba de Normalidad, se verifica si los datos son mayores de 50 datos u observaciones; para ello utilizamos la prueba Shapiro-Wilk, con un nivel de significancia o p-valor menor de 0.05, donde las variables en la población no tienen una distribución normal por lo que vamos a utilizar una prueba no paramétrica; es decir, la Prueba de Correlación de Spearman.

Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Correlaciones

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coefficiente de correlación p valor N	-0.937 0.001 30

La prueba de Spearman el valor de Rho = -0.937 y p = 0.001 menor a 0.05; determinó que existe una relación estadísticamente significativa alta.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

H0: No existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Correlaciones

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-0.999
		p valor	0.000
		N	30

La prueba de Spearman el valor de Rho = -0.999 y p = 0.000 menor a 0.05; determinó que existe una relación estadísticamente significativa alta.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

H0: No existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Correlaciones

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-0.634
		p valor	0.001
		N	30

La prueba de Spearman el valor de Rho = -0.634 y p = 0.001 menor a 0.05; determinó que existe una relación estadísticamente significativa alta.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

H0: No existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Correlaciones

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación p valor N	-0.937 0.001 30

La prueba de Spearman el valor de Rho = -0.937 y p = 0.001 menor a 0.05; determinó que existe una relación estadísticamente significativa alta.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En cuanto al objetivo general se encontró que existe relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024 ($Rho = -0.937$, $p = 0.001$). Asimismo, el estudio de Dueñas (15), reportó hallazgos coincidentes que existe relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero del Hospital Natalia Huerta Niemes ($Rho = -0.841$, $p = 0.001$). Al respecto Pérez (16), halló semejanzas entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Bagua ($Rho = -0.657$, $p = 0.002$). Bautista et al (17), encontró similitudes entre nivel de estrés y desempeño de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé ($Rho = -0.391$, $p = 0.020$). Además, el estudio de Pizarro et al (18), reportó coincidencias entre estrés y desempeño laboral en la Clínica Internacional ($Rho = -0.346$, $p = 0.007$). Morales (20), halló semejanzas entre el nivel de estrés laboral y desempeño de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo ($Rho = -0.627$, $p = 0.000$).

El papel que desempeñan las enfermeras en la prestación de servicios de atención es significativo y su trabajo es naturalmente estresante por lo que se ha demostrado que el estrés laboral experimentado de enfermería tiene consecuencias negativas para los resultados de pacientes a su cargo y está asociado con bajos niveles de productividad y desempeño laboral; sabiendo que la labor del enfermero de UCI se caracteriza por una carga de trabajo excesivo, una necesidad de toma de decisiones rápidas con respecto al cuidado del paciente y el trabajo con tecnologías altamente desarrolladas; también se cree que las enfermeras de UCI experimentan aún más estrés ocupacional que los enfermeros que trabajan en otros servicios asistenciales; esto se presenta debido al aumento de la población de edad avanzada y la creciente carga de enfermedades crónicas, se proyecta que la necesidad de cuidados críticos crezca rápidamente ocasionando un nivel de estrés que afecta considerablemente el desempeño laboral del profesional enfermero.

Los enfermeros del servicio de UCI, tienen un alto riesgo de sufrir agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; por la atención de pacientes con enfermedades potencialmente mortales, discrepancias en las demandas laborales, sobrecarga de la responsabilidad, carga de trabajo, problemas al final de la vida, percepción de inutilidad frente al tratamiento de soporte vital y conflictos interpersonales que constituyen factores estresantes potenciales cuyas consecuencias del agotamiento con implicaciones para la moral en el lugar de trabajo, calidad de la atención, seguridad del paciente y también escaso desempeño laboral incluidos los relacionados con la rotación del personal de los profesionales de la UCI.

Con referencia al primer objetivo específico se halló que existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval. Al respecto Pérez (16), halló semejanzas entre agotamiento emocional y desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Bagua ($Rho = -0.977$, $p = 0.000$). Bautista et al (17), encontró similitudes entre nivel físico y desempeño de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé ($Rho = -0.366$, $p = 0.031$). Morales (20), halló semejanzas entre el nivel de estrés físico y desempeño de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo ($Rho = -0.529$, $p = 0.000$).

El agotamiento emocional surge cuando los enfermeros llegan al límite de su capacidad como resultado hay una falta de energía emocional y una percepción que los recursos emocionales se están agotando; por ello, surgen estresores crónicos en el lugar de trabajo por sobrecarga de trabajo, el problema principal es estar emocionalmente agotados por escasos recursos para lidiar con las demandas y estresores que aumenta la posibilidad de distanciarse emocional y cognitivamente del trabajo, aparentemente como una forma de hacer frente al trabajo extenuante con falta de energía, percibida la pérdida adicional puede conducir a estrategias de afrontamiento desadaptativas como desapego emocional del trabajo o despersonalización.

Con respecto al segundo objetivo específico se reportó que existe relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval. Al respecto Pérez (16), halló semejanzas entre despersonalización y desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Bagua ($Rho = -0.974$, $p = 0.000$). Bautista et al (17), reportó discrepancias entre nivel psicológico y desempeño de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé ($Rho = -0.280$, $p = 0.104$). Morales (20), halló semejanzas del nivel de estrés psicológico y desempeño de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo ($Rho = -0.529$, $p = 0.000$).

En cuanto a la despersonalización del contacto impersonal y distante, donde la enfermera comienza a utilizar enfoques remotos hacia los pacientes y colegas, ignorando activamente las cualidades únicas y atractivas del otro y desarrollando sentimientos negativos y actitudes cínicas, una razón por la que el término de "despersonalización" es a menudo sinónimo de cinismo; generalmente se desarrolla debido al aumento del agotamiento, siendo autoprotector al principio, una defensa emocional de preocupación distante; se ve como un mecanismo de afrontamiento porque distancia tanto a los profesionales de enfermería del trabajo y de otras personas, como colegas y/o pacientes por lo que deben bloquear emociones negativas disminuyendo el agotamiento emocional y recuperando recursos lo que aumenta la energía.

De acuerdo al tercer objetivo específico se encontró que existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval. Al respecto Pérez (16), halló semejanzas entre realización personal y desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Bagua ($Rho = -0.984$, $p = 0.000$). Bautista et al (17), reportó discrepancias entre nivel interpersonal y desempeño de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé ($Rho = -0.305$, $p = 0.045$). Morales (20), halló semejanzas entre el nivel de estrés social y desempeño laboral en el Hospital Nacional Dos de Mayo ($Rho = -0.643$, $p = 0.000$).

La baja realización personal suele referirse a sentimientos negativos sobre la competencia y el éxito profesional del enfermero, evidenciando una falta de motivación y disminución de la productividad o desempeño laboral; esta dimensión representa el componente de autoevaluación del nivel de estrés; donde una parte esperable del trabajo del enfermero es cuidar a los demás; sin embargo, si el enfermero está emocionalmente agotado y despersonaliza su entorno, percibirá las tareas como inadecuadas, carentes de realización personal y reduciendo la eficacia profesional percibida por lo que esta sensación de ineficacia puede llevar a los enfermeros afectados por el estrés laboral a una aversión grave por el tipo de persona en la que creen que se han convertido, lo que lleva a una pérdida de confianza y a un mayor riesgo de una autoestima negativa y con ello un desempeño laboral desfavorable.

6.2. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La autora de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe

VII. CONCLUSIONES

- 1) En cuanto al objetivo general se encontró que existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024.
- 2) Con referencia al primer objetivo específico se halló que existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024.
- 3) Con respecto al segundo objetivo específico se reportó que existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024.
- 4) De acuerdo al tercer objetivo específico se encontró que existe relación entre el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

VIII. RECOMENDACIONES

- 1) Al director del Centro Médico Naval coordine con el departamento de psicología para evaluar el nivel de estrés laboral de los enfermeros a fin de proponer estrategias de afrontamiento centrados en el problema y emoción.
- 2) A la jefatura de UCI fomente la mejora continua laboral brindando un ambiente seguro, dotación suficiente, implementar mejores condiciones de trabajo saludables y confortables para evitar el agotamiento emocional.
- 3) Al enfermero de UCI debe contar con una evaluación psicológica con un profesional calificado para canalizar problemas de despersonalización de enfermería con la implementación de talleres de psicoterapia.
- 4) Al enfermero de UCI deben brindar talleres, reuniones sociales para incentivar el trabajo en equipo, la cooperación y adquirir un compromiso con la institución a fin de interactuar de forma bidireccional en el área de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [citado el 5 Set 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Organización Panamericana de la Salud. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería. [Internet]. Washington: OPS; 2022. [citado el 5 Set 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/abordaje-psicosocial-para-enfrentar-estres-personal-enfermeria>
3. Ministerio de Salud del Perú. Minsa impulsa el mejor desempeño y especialización del personal de salud. [Internet]. Lima: MINSA; 2022. [citado el 5 Set 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/30353-minsa-impulsa-el-mejor-desempeno-y-especializacion-del-personal-de-salud>
4. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 5 Set 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%c3%b3n_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao. [Internet]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2022. [citado el 5 Set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

6. Monteza Y. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima. [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. [citado el 6 Set 2024]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6320/t061_71069819_t.pdf?sequence=1&isallowed=y
7. Rojas F, Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete. [Internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [citado el 6 Set 2024]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/930/3/F%c3%a1tima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf>
8. Cochachin E, Rascon R. Estrés y el desempeño laboral del licenciado de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II – EsSalud Huaraz. [Internet]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2023. [citado el 6 Set 2024]. Disponible en: https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4862/t-seeed-cochachin%20vargas-rascon%20chavez_resumen.pdf?sequence=1&isallowed=y
9. Borja K, Salas Sh. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto Covid-19, Servicio de Emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia. [Internet]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022. [citado el 6 Set 2024]. Disponible en: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5088/T033_78106250_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Alegre I. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería - Servicio de Emergencia Hospital Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo. [Internet]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021. [citado 6 Set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/alegre%20peceros%20ivonni%20isabel%20%20trabajo%20academico.pdf?>

11. García M. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería que labora en el Centro Médico Dr. Rafael Méndez de Ambato Ecuador. [Internet]. Ambato: Universidad Regional Autónoma de Los Andes; 2023. [citado 7 Set 2024]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16202/1/UA-MEC-EAC-078-2023.pdf>
12. Cabezas G. Nivel de estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros en un Hospital de Segundo Nivel de Riobamba de Ecuador. [Internet]. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo; 2023. [citado el 7 Set 2024]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
13. Pérez L, Varón G. Estrés laboral de enfermería y el desempeño profesional de enfermería en la Clínica de IV Nivel de Bogotá. [Internet]. Bogotá: Fundación Universitaria De Ciencias De La Salud; 2023. [citado el 7 Set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/3292/>
14. Babapour A, Gahassab N, Fathnezhad A. Estrés laboral de enfermería y calidad de vida en los Hospitales Universitarios de Tabriz. BMC Nursing. [Internet]. 2022 [citado el 7 Set 2024]; 21(1):75-85. Disponible en: <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.translate.goog/35361204/>
15. Dueñas F. Nivel de estrés laboral y el desempeño profesional del enfermero del Hospital Natalia Huerta de Niemes de Guayaquil Ecuador. [Internet]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. [citado el 7 Set 2024]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

16. Pérez G. Nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI en el Hospital de Apoyo Bagua. [Internet]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2023. [citado el 8 Set 2024]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11476/P%c3%a9rez_Guerrero_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Bautista A, Fernández I, Salazar M. Nivel de estrés y el desempeño de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé. [Internet]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2023. [citado el 8 Set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8202/tesis%20-%20bautista%20-%20fernandez%20-%20salazar.pdf?sequence=1&isallowed=y>
18. Pizarro G, Ruiz M. Estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Internacional. [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. [citado el 8 Set 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123565/Pizarro_RG-Ruiz_RMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Ruiz G. Nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra. [Internet]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2022. [citado el 8 Set 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7645/TESES%20FINAL%20UCI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Morales D. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería que labora en el servicio UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 8 Set 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Pacheco G. Proceso de adaptación en prácticas clínicas en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín. [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2019. [citado el 9 Set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6eba4496-5081-4e0f-8c96-87bd67eecdea/content>
22. García E. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. [Internet]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2023. [citado el 9 Set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38711/1/Garcia%20Garcia%20Evelyn%20Xiomara.pdf>
23. Osorio E, Lapeira P, Acosta D. Cuidado al familiar del paciente críticamente enfermo desde la teoría de Callista Roy. Duazary. [Internet]. 2019 [citado el 9 Set 2024]; 16(02):50-62. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7026798.pdf>
24. Blanco F, Caro C, Gómez O, Cortaza L. José, una mirada al ser: análisis de una narrativa de enfermería de acuerdo con el Modelo de Adaptación de Roy. Revista ENE. [Internet]. 2019 [citado el 9 Set 2024]; 13(01):01-19. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e13110.pdf>
25. Naulo J. Conocimiento y prácticas sobre el modelo de Virginia Henderson y la taxonomía NANDA-NOC-NIC que tienen los profesionales de enfermería del Hospital General Isidro Ayora de Loja. [Internet]. Loja: Universidad Nacional de Loja; 2019. [citado el 9 Set 2024]. Disponible en: <https://goo.su/sOit>

26. Pa1stuña R, Jara P. Búsqueda de la autonomía de enfermería desde la mirada de Virginia Henderson. *Revista Enfermería Investiga, Docencia y Gestión*. [Internet]. 2020 [citado el 10 Set 2024]; 05(04):40-44. Disponible en:
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/download/975/906/2357>
27. Cabascango L, Hinojosa A, Remache L, Olalla M. Aplicación del proceso de atención de enfermería basado en el modelo teórico de Virginia Henderson en el Centro Gereatrico Amawta Wasi Samay. *Revista Ciencia Digital*. [Internet]. 2020 [citado el 10 Set 2024]; 03(01):54-63. Disponible en:
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/download/250/553/>
28. Pillado Y, Wilson M. El cuidado desde la teoría de Virginia Henderson en tres pacientes cesareadas. *Revista Científico estudiantil PROGALENO*. [Internet]. 2020 [citado el 10 Set 2024]; 05(03):1-10. Disponible en:
<https://revprogaleno.sld.cu/index.php/progaleno/article/view/355/269>
29. Wong K, Chan A, Ngan S. El efecto de las largas jornadas laborales y las horas extras en la salud ocupacional. *International Journal of Environmental Research Public Health*. [Internet]. 2019 [citado el 10 Set 2024];16(2102):01-22. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6617405/pdf/ijerph-16-02102.pdf>
30. Babapour A, Mozaffari N, Kazemi A. El estrés laboral de las enfermeras y su impacto en la calidad de vida y las conductas de cuidado. *BMC Nursing*. [Internet]. 2022 [citado el 10 Set 2024]; 21(75):01-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-022-00852-y.pdf>

31. Zeh S. Factores que causan estrés en la atención de enfermería. [Internet]. Jyväskylä: Universidad de Jyväskylä; 2022. [citado el 11 Set 2024]. Disponible en: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/780859/Zeh_Elfiee%20pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y
32. Tsegaw S, Getachew Y, Tegegne B. Determinantes del estrés relacionado con el trabajo entre enfermeras que trabajan en hospitales públicos y privados en la ciudad de Dessie. *Psychology Research and Behavior Management*. [Internet]. 2022 [citado el 12 Set 2024]; 2022(15):1823-1835. Disponible en: <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=82383>
33. Poku C, Donkor E, Naab F. Determinantes del agotamiento emocional entre el personal de enfermería en las zonas urbanas de Ghana. *BMC Nursing*. [Internet]. 2020 [citado el 12 Set 2024]; 19(116):01-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-020-00512-z.pdf>
34. Rhéaume A. Características laborales, agotamiento emocional y conflicto trabajo-familia en enfermeras. *Western Journal of Nursing Research*. [Internet]. 2022 [citado el 12 Set 2024]; 06(2022):548-556. Disponible en: <https://bit.ly/3tEydfV>
35. Chaudhury S, Mujawar S. Estrés y agotamiento en la profesión de enfermería. *JOJ Nurse Health Care*. [Internet]. 2019 [citado el 12 Set 2024]; 06(03):01-03. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Suprakash-Chaudhury/publication/331712919_Stress_and_Burnout_in_Nursing_Profession/links/5c932e4d92851cf0ae8be487/Stress-and-Burnout-in-Nursing-Profession.pdf?origin=publication_detail

36. Leite E, Uva A, Ferreira S, Costa P, Passos A. Condiciones laborales y agotamiento emocional en enfermeras hospitalarias. *Revista Brasileña de Medicina*. [Internet]. 2019 [citado el 12 Set 2024]; 17(01):69-75. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7138497/pdf/rbmt-17-01-69.pdf>
37. Cabarcos Á, Carballeira A, Soto C ¿Cómo moderar el agotamiento emocional entre los profesionales de la salud pública?. *Investigación Europea sobre Gestión y Economía Empresarial*. [Internet]. 2021 [citado el 12 Set 2024]; 27(02):10-20. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-european-research-on-management-business-489-articulo-how-moderate-emotional-exhaustion>
38. Muhawish H, Salem O, Baker O. Estresores relacionados con el trabajo y satisfacción laboral entre las multiculturales plantillas de enfermería. *Middle East Journal of Nursing*. [Internet]. 2019 [citado el 13 Set 2024]; 13(02):03-16. Disponible en: <http://www.me-jn.com/April%202019MEJN/Job%20Related%20Stressors.pdf>
39. Pereira R, Meneses R, Brito M, Santos J, Rodríguez R, Lopes F. Entorno de práctica profesional y enfermería, estrés laboral en unidades neonatales. *Revista de Enfermería de la Universidad de Sao Paulo*. [Internet]. 2021 [citado el 13 Set 2024]; 2021(55):01-09. Disponible en: <https://bit.ly/3rGOrow>
40. Acosta S, Ramírez F, Reveles I, Galindo M, Estrada S, Trejo J, Flores L. Síndrome de burnout y asociación con el estrés laboral en personal de enfermería en hospital público de la frontera norte de México. *Archives of Psychiatric Nursing*. [Internet]. 2021 [citado el 13 Set 2024]; 35(2021):571-576. Disponible en: [https://sci-hub.se/https://www.psychiatricnursing.org/article/S0883-9417\(21\)00111-4/pdf](https://sci-hub.se/https://www.psychiatricnursing.org/article/S0883-9417(21)00111-4/pdf)

41. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital de Ventanilla. [Internet]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2021. [citado el 13 Set 2024]; Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28547/Matos%20Poma%20Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. El estrés laboral de las enfermeras y sus efectos asociados a los factores en los hospitales gubernamentales de Harar, este de Etiopía. [Internet]. 2020 [citado el 13 Set 2024]; Plos One. 15(08):01-13. Disponible en: <https://goo.su/dGHTm6C>
43. Richemond D, Needham M, Jean K. Los efectos del agotamiento de las enfermeras en el paciente, experiencias. Open Journal of Business and Management. [Internet]. 2022 [citado el 14 Set 2024]; 2022(10):2805-2828. Disponible en: https://www.scirp.org/pdf/ojbm_2022092814591716.pdf
44. Lowe J. Estrés ocupacional en enfermeras psiquiátricas y el impacto de la autoevaluación de actividades de cuidados. [Internet]. Michigan: Universidad Andrews; 2022. [citado el 14 Set 2024]; Disponible en: <https://bit.ly/3M0CGjI>
45. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Desafíos de satisfacción laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos: un estudio cualitativo. Risk Management and Healthcare Policy. [Internet]. 2019 [citado el 14 Set 2024]; 2019(12):233-242. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6859118/pdf/rmhp-12-233.pdf>

46. Al-Ajarmeh D, Rayan A, Eshah N, Al-Hamdan Z. Colaboración enfermera-enfermera y desempeño entre enfermeras en unidades de cuidados intensivos. *Nursing in Critical Care*. [Internet]. 2021 [citado el 14 Set 2024]; 27(06):747-755. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/nicc.12745>
47. Hesselink G, Branje F, Zegers M ¿Cuáles son los factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos? Un estudio cualitativo multicéntrico. *Hindawi Journal of Nursing Management*. [Internet]. 2023 [citado el 14 Set 2024]; 2023(6674773):01-08. Disponible en: <https://downloads.hindawi.com/journals/jonm/2023/6674773.pdf>
48. Akther N, Mitra Ch, Saha A, Haque M. Ambiente de trabajo y desempeño laboral de enfermeras en el Hospital Cox's Bazar Medical College. *British Journal of Medical & Health Sciences (BJMHS)*. [Internet]. 2021 [citado el 15 Set 2024]; 03(01):744-750. Disponible en: <https://bit.ly/45vhljJ>
49. Yasir Sh, Majeed S, Khan A. Factores que afectan el desempeño de las enfermeras profesionales en un hospital de atención terciaria, Rawalpindi. *International Journal of Scientific and Research Publications*. [Internet]. 2022 [citado el 16 Set 2024]; 12(02):622-631. Disponible en: <https://goo.su/S0k5z6U>
50. Shehata D, Fakhry S, Abdelghaafar G. Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en el programa de desarrollo profesional. *Egyptian Journal of Health Care*. [Internet]. 2022 [citado el 16 Set 2024]; 13(3):912-922. Disponible en: <https://goo.su/xuB4IEE>

51. Alkorashy H, Alanazi M. Factores personales y laborales que influyen en la participación de enfermeras hospitalarias de Arabia Saudita. *Healthcare*. [Internet]. 2022 [citado el 16 Set 2024]; 11(04):1-12. Disponible en: <https://bit.ly/3tD2Jqw>
52. Kheiri M, Gholizadeh L, Taghdisi M, Asghari E, Musavi M, Mahdavi N, Ghaffari S. Factores que afectan la calidad de vida laboral de las enfermeras. *Journal of Research in Nursing*. [Internet]. 2022 [citado el 16 Set 2024]; 26(07):618-629. Disponible en: <https://bit.ly/46QpLIK>
53. Mlambo M, Silén Ch, McGrath C. Aprendizaje permanente y desarrollo profesional continuo de las enfermeras. *BMC Nursing*. [Internet]. 2022 [citado el 16 Set 2024]; 20(62):01-13. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-021-00579-2.pdf>
54. Canfield S. Desarrollo profesional de enfermería: aprendizaje permanente. *The New México Nurse*. [Internet]. 2022 [citado el 17 Set 2024]; 1(2):10-11,15. Disponible en: <https://www.nmnec.org/wp-content/uploads/2021/04/nursing-professional-development-lifelong-learning-the-new-mexico-nurse-2021.pdf>
55. Robertson S, King R, Taylor B, Jackson C, Manley K, Ashby N, Talpur A. Alianza estratégica de investigación, reporte final. [Internet]. Sheffield: Universidad de Sheffield; 2020. [citado el 17 Set 2024]; Disponible en: https://eprints.whiterose.ac.uk/171968/1/cpd%20final_full_report_oct_2020.pdf
56. Alsubaie M, Alnajai S, Hammami H, Alahmari M, Othman M, Alshehri R, Alshahran S. Desarrollo profesional continuo para enfermeras y parteras en salud comunitaria en el primer grupo de salud de Riad. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*. [Internet]. 2022 [citado el 17 Set 2024]; 06(05):151-158. Disponible en: https://saudijournals.com/media/articles/SJNHC_65_151-158.pdf

57. Smith J. El entorno laboral de la enfermera: presente y futuro desafíos. *Journal of Applied Biobehavioral Research*. [Internet]. 2019 [citado el 17 Set 2024]; 23(e12126):01-07. Disponible en: <https://bit.ly/3ZWhmBx>
58. Baharum H, Ismail A, McKenna L, Mohamed Z, Ibrahim R, Hassan N. Factores de éxito de la adaptación de las enfermeras recién graduadas. *Research Square*. [Internet]. 2022 [citado el 17 Set 2024]; 22(1):1-13. Disponible en: <https://assets.researchsquare.com/files/rs-1657208/v1/c823883d-75c4-4398-bf44-6f7affb0d9bf.pdf?c=1657823930>
59. Gajda J. Adaptación profesional de nuevos empleados en la organización. *Revista Sciendo*. [Internet]. 2022 [citado el 18 Set 2024]; 1(1):929-938. Disponible en: <https://bit.ly/3FhInG4>
60. Elbejjani M, Ahad M, Simon M, Ausserhofer D. Factores relacionados con el entorno laboral y resultados de salud de enfermeras en hospitales libaneses. *BMC Nursing*. [Internet]. 2020 [citado el 18 Set 2024]; 19(95):1-11. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-020-00485-z.pdf>
61. Muñante R. Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en la UCI en un Hospital Nacional de Lima. [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 18 Set 2024]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Mu%c3%b1ante_FRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión despersionalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión despersionalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersionalización y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024</p>	<p>Variable 1</p> <p>Nivel de estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento emocional ▪ Despersionalización ▪ Realización personal <p>Variable 2</p> <p>Desempeño profesional de enfermería</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación del empleado ▪ Formación del desarrollo profesional ▪ Adecuación al ambiente de trabajo 	<p>Diseño</p> <p>Cuantitativo No experimental Corte transversal</p> <p>Método de estudio</p> <p>Descriptiva correlacional</p> <p>Población</p> <p>30 profesionales de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval</p> <p>Muestra</p> <p>30 profesionales de enfermería</p> <p>Muestreo</p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos</p> <p>Instrumento 1 Instrumento 2</p>

Anexo 02. Instrumentos validados

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA

(nunca = 1, algunas veces = 2, siempre = 3)

Nº	Agotamiento emocional	1	2	3
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío			
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado			
04	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes			
05	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales			
06	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa			
07	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes			
08	Siento que mi trabajo me está desgastando			
09	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo			
Nº	Despersonalización	1	2	3
10	Siento que me he hecho más duro con la gente			
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo			
13	Me siento frustrada en mi trabajo			
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo			
Nº	Realización personal	1	2	3
15	Siento que realmente no me importa			
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa			
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes			
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas			

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

(nunca = 1, algunas veces = 2, siempre = 3)

Nº	Participación del empleado	1	2	3
01	Usted ¿cómo trabajador participa en todos los eventos?			
02	¿Su jefe participa con los demás compañeros la sinergia?			
03	¿Usted ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?			
04	¿Usted tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?			
05	¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?			
06	¿Usted soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?			
Nº	Formación del desarrollo profesional	1	2	3
07	¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?			
08	¿Usted día a día realiza diferente trabajo para el éxito?			
09	¿En el área que trabajo se siente cómodo?			
10	¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?			
Nº	Adecuación al ambiente de trabajo	1	2	3
11	¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?			
12	¿Cómo trabajador asume todos los cambios que se presenta?			
13	¿Usted como trabajador enfrenta las competencias de los demás?			
14	¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?			
15	¿Usted está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)?			

Anexo 03. Consentimiento informado

A usted se le está invitando a participar del estudio, antes de decidir si participa, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados

Título del proyecto: “Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024”.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Rocío Gutiérrez Cuaresma

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: 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 protegida, solo la investigadora puede conocerla, fuera de la 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.

Participación voluntaria: Su participación en el presente 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	Firma o huella
Documentos de identidad	

“Doy fe y conformidad de haber recibo una copia del documento”

Anexo 03. Carta de autorización para ejecución del informe final

PERÚ Ministerio de Defensa Marina de Guerra del Perú Naval "Ciro"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HERÓICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

MEMORÁNDUM N°. 023

Bellavista, 5 de setiembre del 2024

Al: Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora"

Asunto: Opinión sobre proyecto de investigación

1.- En referencia a su sello de acción N° 039 de fecha 5 de setiembre del 2024, estampado en el memorándum N° 709 del Jefe del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos de fecha 4 de setiembre 2024, cumpro con informar a Ud. señora Capitán de Navío SN (MC), que esta Jefatura ha revisado el Proyecto de Investigación titulado: "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI EN EL CENTRO MÉDICO NAVAL, 2024", no encontrándose observaciones desde el punto de vista metodológico, para su ejecución.

2.- Cumpro con devolver adjunto la documentación recibida.

Capitán de Navío SN (MC)
Jefe de la División de Investigación
Dauma GASTIABURÚ Rodríguez
02081350

ÓN:
ia: Archivo.-



PERÚ

Ministerio de Defensa

Marina de Guerra del Perú

Dirección del Centro Médico Naval "CMST"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

ESTADO Mayor General "COM" *J*
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
PERÚ
23 SEP 2024
Hora: 11:35
Grupos: el C GUERRA

MEMORANDUM N° 019

Bellavista, 24 SEP 2024

Al: Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Centro Médico Naval "CMST"

Asunto: Opinión sobre Proyecto de Investigación

1. En relación al Sistradem N° 040 de fecha 05 setiembre del 2024, del Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e investigación del Centro Médico Naval "CMST", y Memorándum Nro.709 de fecha 04 setiembre 2024 del Jefe del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos; informo a Ud. señora Capitán de Navío SN. (MC), que el Comité Institucional ha evaluado el proyecto de investigación titulado: " Nivel de Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval CMST", presentado por la Licenciada en Enfermería Rocío Gutiérrez Cuaresma, otorgando la aprobación desde el punto de vista ético.

Capitán de Navío SN (MC)
Presidente del Comité Institucional de Ética en
Investigación del Centro Médico Naval "CMST"
Dauma GASTABURU Rodríguez
02081350

DISTRIBUCIÓN:
Copia: Archivo. -

SE ENVIO X SISTMAEN N° 00678 Fecha 04/9/24



PERU

Dirección del Centro Médico Naval "CMST"

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"ANO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYAUCUCHO"

04 SEP 2024
RECIBIDO
Hora: 13:10
Firma: El C. Gómez

MEMORANDUM N° 709

Bellavista, 04 de setiembre del 2024

A: Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
Asunto: Autoización para aplicación de estudio de campo

- 1.- Hago de su conocimiento, señora Capitán de navío SN (MC), que la Lic. Enf. Rocio GUTIERREZ Cuaresma, identificada con número de CIP.00912876 y CEP. 33768, de la dotación del departamento a mi cargo, egresada de la Especialidad de Cuidados Intensivos, está elaborando un proyecto de investigación denominado "Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval CMST".
- 2.- En tal sentido, informo a Ud., que el suscrito está conforme y autoriza los instrumentos de recolección de datos que utilizará el citado autor para realizar su proyecto de investigación con la finalidad de determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de UCI en el Centro Médico Naval, 2024.

Capitán de Navío SN, (MC)
Jefe del Dpto. de Emergencia y Cuidados Críticos
del Centro Médico Naval "CMST"
Anibal MARZUÑA Gálvez
02093030

TRIBUCIÓN:
Copia: Archivo.-

Anexo 04. Base de datos

MATRIZ DE DATOS GENERALES

Nº	Edad	Sexo	Estado Civil	Tiempo laboral en el servicio	Tiempo laboral en la clínica
1	2	2	3	3	3
2	2	2	3	3	3
3	2	2	3	1	1
4	2	2	1	2	2
5	2	2	1	4	3
6	2	2	5	2	2
7	2	2	1	2	2
8	4	1	5	5	3
9	3	2	1	2	2
10	1	1	1	2	2
11	3	2	3	4	3
12	2	2	3	1	1
13	2	2	3	2	2
14	2	2	1	2	1
15	2	2	2	2	2
16	2	2	3	2	2
17	2	2	1	2	2
18	2	2	2	3	2
19	2	2	1	2	2
20	4	2	2	5	5
21	2	2	2	2	1
22	2	2	3	3	1
23	2	2	3	3	3
24	2	2	3	3	3
25	2	2	3	1	1
26	2	2	1	2	2
27	2	2	1	4	3
28	2	2	5	2	2
29	2	2	1	2	2
30	4	1	5	5	3

MATRIZ DE DATOS ESPECÍFICOS DE LA VARIABLE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Nº	Agotamiento emocional									DX1	Despersonalización					DX2	Realización personal								DX3	DX
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22		
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	2	2	1	13	34
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	22	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	2	2	3	20	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	2	2	2	2	20	57
5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	2	2	3	3	20	57
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	13	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	2	2	2	1	11	34
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
9	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22	2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	2	3	3	3	20	55
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
11	1	1	1	2	2	1	1	1	1	11	2	2	2	2	1	9	1	1	1	2	2	2	1	1	11	31
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	3	2	2	20	54
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
14	1	2	2	2	1	1	1	1	2	13	2	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	2	1	1	11	32
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44
16	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	13	2	2	2	3	3	3	3	3	21	58
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
20	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22	2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	2	3	3	3	20	55
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
22	1	1	1	2	2	1	1	1	1	11	2	2	2	2	1	9	1	1	1	2	2	2	1	1	11	31
23	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	3	2	2	20	54
24	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	2	2	1	13	34
25	2	2	3	3	3	2	2	2	3	22	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	2	2	3	20	55
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
27	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	2	2	2	2	20	57
28	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	2	2	3	3	20	57
29	2	2	2	2	1	1	1	1	1	13	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	2	2	2	1	11	34
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44

MATRIZ DE DATOS ESPECÍFICOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Participación del empleado						DY1	Formación del desarrollo profesional				DY2	Adecuación al ambiente de trabajo					DY3	DY
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		11	12	13	14	15		
1	2	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	8	22
2	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	2	10	3	3	2	3	2	13	38
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12	42
5	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	3	9	3	3	3	2	2	13	38
6	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	1	1	1	2	2	7	23
7	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	30
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
9	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	3	10	3	2	2	2	3	12	37
10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
11	2	2	1	1	1	2	9	2	1	2	1	6	1	2	1	2	1	7	22
12	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	38
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
14	2	1	2	2	1	1	9	1	2	2	2	7	1	1	1	1	2	6	22
15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	30
16	3	2	2	2	3	3	15	3	2	3	3	11	3	2	3	2	3	13	39
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	30
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
20	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	3	10	3	2	2	2	3	12	37
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
22	2	2	1	1	1	2	9	2	1	2	1	6	1	2	1	2	1	7	22
23	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	38
24	2	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	8	22
25	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	2	10	3	3	2	3	2	13	38
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	45
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12	42
28	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	3	9	3	3	3	2	2	13	38
29	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	1	1	1	2	2	7	23
30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	30

