



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN  
CUIDADOS INTENSIVOS**

**Trabajo Académico**

Nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería de la unidad de  
cuidados intensivos de un hospital nacional - 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

**Presentado por:**

**Autora:** Espinoza Chuquihuara, Elizabeth Carlyn

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-4482-7698>

**Asesora:** Mg. Cruz Gonzales, Gloria Esperanza

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo, Elizabeth Carlyn Espinoza Chuquihuara egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL - 2025.**” Asesorado por la docente: **DRA. GLORIA ESPERANZA CRUZ GONZALES DNI 084656159, ORCID 0000-0003-1937-5446** tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) % con código OID: **14912:525409743** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado : Elizabeth Carlyn Espinoza Chuquihuara  
 DNI:76309916



.....  
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Gloria Esperanza Cruz Gonzales  
 DNI: 084656159

Lima, 10 de Octubre de 2025

**A mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y su apoyo incansable.**

**A mis hermanos, por ser mi motor silencioso. Este logro es también por y para ustedes.**

**A mi esposo, por su paciencia, comprensión y por motivarme a no rendirme. Cada  
palabra de aliento me sostuvo hasta el final de este camino.**

**DEDICATORIA**

**Agradezco a mis docentes quienes con su ejemplo me inspiraron a seguir creciendo profesionalmente y a entender el valor de esta noble vocación.**

**AGRADECIMIENTO**

<b>1.</b>	<b>EL PROBLEMA</b>	4
1.1.	Planteamiento del problema	4
1.2.	Formulación del problema	6
1.2.1.	Problema general	6
1.2.2.	Problemas específicos	6
1.3.	Objetivos de la investigación	7
1.3.1	Objetivo general	7
1.3.2	Objetivos específicos	7
1.4.	Justificación de la investigación	8
1.4.1	Teórica	8
1.4.2	Metodológica	8
1.4.3	Práctica	8
1.5.	Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1	Temporal	9
1.5.2	Espacial	9
1.5.3	Población o unidad de análisis	9
<b>2.</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	10
2.1.	Antecedentes	10
2.2.	Bases teóricas	14
2.3.	Formulación de hipótesis	21
2.3.1.	Hipótesis general	21
2.3.2.	Hipótesis Especifica	21
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	22
<b>3.1.</b>	<b>Método de la investigación</b>	22

3.2.	Enfoque de la investigación	22
3.3.	Tipo de investigación	22
3.4.	Diseño de la investigación	22
3.5.	Población, muestra y muestreo	22
3.6.	Variables y Operacionalización	24
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1.	Técnica	26
3.7.2.	Descripción de instrumentos	26
3.7.3.	Validación	27
3.7.4.	Confiabilidad	28
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9.	Aspectos éticos	29
<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>30</b>
4.1.	Cronograma de actividades	30
4.2.	Presupuesto	31
<b>5.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>32</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia	40
	Anexo 2: Instrumentos	42
	Anexo 3: Consentimiento informado	51

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Variables y operacionalización .....	37
<b>Tabla 2</b> Cronograma de actividades.....	44
<b>Tabla 3</b> Presupuesto .....	45

## RESUMEN

En las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), el profesional de enfermería se encuentra en uno de los escenarios más exigentes, debido a la constante toma de decisiones bajo presión, atención a pacientes en estado grave y la proximidad continua con el sufrimiento y la muerte. Estas condiciones hacen que el personal de enfermería se encuentre altamente vulnerable al desarrollo de niveles elevados de estrés, lo que puede repercutir negativamente en su bienestar físico, emocional y en su desempeño profesional, comprometiendo la calidad del cuidado brindado al paciente crítico. El **objetivo** de este estudio será “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025”. **Metodología:** Se desarrollará con el método hipotético-deductivo y el enfoque será cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal. **Población:** Compuesta por el total de la población (enfermeros) que trabaja en la UCI (unidad de cuidados intensivos) de un Hospital Nacional. **Técnica e instrumento:** Se realizará una encuesta para medir la primera variable “Nivel de estrés”, además se usará una guía de observación en la medición de la segunda variable “Desempeño profesional” y los instrumentos fueron: El cuestionario “ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA O THE NURSING STRESS SCALE (NSS) y la guía de observación “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO”. El análisis de datos incluirá estadística descriptiva e inferencial, utilizando pruebas de normalidad y pruebas de hipótesis adecuadas según la distribución de los datos.

**Palabras claves:** nivel de estrés, desempeño profesional, unidad de cuidados intensivos.

## ABSTRACT

The nursing professional working in the Intensive Care Unit (ICU) operates in one of the most demanding environments, due to the constant decision-making under pressure, the care of critically ill patients, and the continuous exposure to suffering and death. These conditions make nursing staff highly vulnerable to elevated levels of stress, which may negatively affect their physical and emotional well-being, as well as their professional performance, compromising the quality of care provided to critically ill patients. The **objective** of this study is to “Determine the relationship between the level of stress and the professional performance of nursing staff in the Intensive Care Unit of a National Hospital – 2025”. **Methodology:** This research will be conducted using the hypothetical-deductive method and will follow a quantitative, descriptive, correlational, non-experimental, and cross-sectional approach. **Population:** Composed of the entire population (nurses) working in the UCI (intensive care unit) of a National Hospital. **Techniques and Instruments:** A survey will be conducted to measure the first variable, "Level of Stress," and an observation guide will be used to measure the second variable, "Professional Performance." The instruments used will be the Nursing Stress Scale (NSS) and the observation guide titled "Performance Evaluation." **Data Analysis:** Data will be analyzed using descriptive and inferential statistics, including normality tests and appropriate hypothesis testing based on the data distribution.

**Keywords:** stress level, professional performance, intensive care unit.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El estrés se considera como la acumulación de estímulos sociales y físicos que exceden la habilidad de las personas para responder de forma eficaz y cumplir demandas adecuadamente, mientras perciben la necesidad de hacerlo. Esto genera un desequilibrio entre las exigencias del entorno y las capacidades cognitivas, emocionales o físicas de la persona para afrontarlas. (1)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), describe el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen cuando las exigencias del entorno laboral exceden las capacidades, conocimientos y/o habilidades del trabajador impidiéndole desempeñar sus funciones de manera eficiente. (2)

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés constituye una reacción emocional y física que se presenta ante estímulos lo que puede generar un desequilibrio entre las demandas que se perciben y la capacidad para afrontarlas. El estrés que se genera en el trabajo también se puede presentar cuando las exigencias no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador no se alinean con las expectativas de la cultura organizacional de una institución. (3)

Actualmente el estrés laboral es un problema de salud ocupacional significativo que afecta a los trabajadores y genera consecuencias tanto para la salud (desánimo, cansancio, ansiedad) como para el rendimiento profesional, este se ve reflejado en la disminución de la productividad y ausentismo laboral. (4) Así mismo, las alteraciones mentales provocadas por el estrés, como la dificultad para concentrarse, la disminución de la atención y el deterioro en la habilidad de toma de decisiones, pueden representar un costo significativo para una organización, resultando en una disminución de la eficiencia y la efectividad. (5)

En el sector salud, los profesionales encargados de la atención de los pacientes en estado crítico experimentan un elevado nivel de estrés, el cual se ve reflejado en síntomas cognitivos, fisiológicos y laborales. Esto puede estar relacionado en parte, a la constante exposición a enfermedades infectocontagiosas. Además, de que el 60% del personal de salud realiza turnos diarios de entre 9 y 12 horas, durante los cuales enfrentan la gran responsabilidad de tomar decisiones cruciales. (6) El profesional de enfermería se encuentra dentro del grupo más afectado por el estrés en su entorno laboral, debido a la exigente labor que realizan. Las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos son quien mayor carga laboral podrían presentar dado la proximidad del sufrimiento y la muerte de pacientes de alto riesgo y en estado crítico, por otro lado, el estrés está relacionado con la forma en la que se organiza el trabajo, la falta de personal, la sobrecarga de labores y los problemas con otros profesionales de la salud. (7)

El estrés vinculado al ámbito laboral tiene una repercusión significativa en la salud mental de muchos trabajadores. En particular, los profesionales de la salud, quienes sufren con mayor frecuencia problemas como el síndrome de burnout, o el síndrome del desgaste profesional. (8)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiere que se han incrementado los costos a causa del aumento de trabajadores que sufren estrés en el trabajo. (2)

La OMS reconoce también al estrés laboral como un problema importante, lo cual causa una interferencia laboral, además subrayó la importancia del personal de enfermería en el sistema de salud global para el año 2020, puesto que la pandemia de COVID-19 exacerbó las condiciones de estrés laboral en este sector, con el 80% del personal de enfermería con niveles de estrés que varían de leves a severos, es por ello que enfatizan en la mejora de las condiciones laborales proporcionando el apoyo necesario para mejorar su salud mental. (9)

En el ámbito internacional, Sara Vásquez Mendoza y Yaritza Gonzales Márquez (2020) indican en su investigación sobre el estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes; que los factores estresantes provocan inestabilidad en la salud de las enfermeras, conflictos con el equipo de salud y desencadenan una atención deficiente a los usuarios. (10)

A nivel nacional, Pizarro Rodriguez, Greysi y Ruiz Rojas, Mayte Sonia (2023) a través de su estudio, observaron que el estrés del profesional de enfermería es un factor que influye en su desempeño, lo que desencadena una deficiencia en la realización de sus actividades. En sus resultados obtuvieron un nivel alto de estrés inversamente proporcional con el desempeño laboral. (11)

A nivel local, en un Hospital Nacional, en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se pudo conocer el malestar del personal de enfermería, los cuales expresaban: “me duele cabeza” “estoy agotada” “me expongo a enfermarme yo también” “ya me quiero ir” “necesito descansar, el turno estuvo muy pesado”, entre otras manifestaciones.

De la misma forma se pudo observar la molestia de los familiares relacionados a la atención del profesional de enfermería, algunos de ellos expresaban: “esa enfermera no tiene trato para responder” “no le puedo preguntar nada porque me mira con mala cara” “siempre me dice pregunte a su médico” “no saluda y hace gestos con la cara”.

Estas manifestaciones se incrementaron desde el año 2020, año en el que se dio origen a la pandemia por SARS-CoV-2, llamado también COVID-19, esto debido a que el profesional de enfermería no solo se enfrentó una carga laboral significativa, sino también a la exposición y contagio de esta nueva enfermedad, así mismo el fuerte impacto emocional debido a los fallecimientos masivos que se generaron por una enfermedad desconocida la cual no se pudo controlar. Este escenario afectó considerablemente a todos los profesionales, en especial al enfermero, aumentando así sus niveles estrés el cual se vio reflejado en su desempeño.

Debido a lo anteriormente mencionado, se tomó la decisión de realizar este estudio de investigación con el principal objetivo de “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025”.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relaciónn entre nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores físicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?
- ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores psicológicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?
- ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores sociales y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?
- ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional, en la dimensión desempeño asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?

- ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional, en la dimensión desempeño administrativo de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?
- ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional, en la dimensión desempeño organizacional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?

### **1.3.Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores físicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- Determinar la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores psicológicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- Analizar la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores sociales y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.

- Determinar la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional, en la dimensión desempeño asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- Identificar la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional, en la dimensión desempeño administrativo de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- Analizar la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional, en la dimensión desempeño organizacional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

En diversas investigaciones que se realizaron anteriormente se han demostrado una relación típica entre el nivel de estrés y el desempeño profesional. El profesional de enfermería de las áreas críticas con como la Unidad de Cuidados Intensivos se encuentran más expuestos se encuentran a estos altos niveles de estrés debido no solo a la exposición de la muerte y sufrimiento, sino también a la gran responsabilidad que asumen en la toma de decisiones en situaciones críticas. Por tanto, resulta relevante estudiar cómo estas condiciones impactan directamente en el desempeño del profesional de enfermería.

Desde el enfoque teórico, esta investigación se fundamentará con Betty Neuman y su Modelo de Sistemas; esta teoría interpreta al ser humano como un sistema abierto que interactúa con factores estresores internos y externos. Este enfoque teórico se considera una de las propuestas más relevantes dentro de la enfermería, ya que se enfoca en la respuesta de los individuos al entorno. Su aplicación es amplia en ámbitos como la práctica clínica, la docencia y la investigación, dado que permite a los profesionales de enfermería las herramientas

necesarias para evaluar y planificar intervenciones basadas en una comprensión integral del individuo y su entorno, promoviendo así un cuidado holístico de la salud. (12)

Es por ello, que esta investigación no solo tendrá relevancia académica, sino que también contribuirá teóricamente para fortalecer la aplicación de modelos de enfermería que promueven un abordaje integral del profesional como ser biopsicosocial, y no únicamente como agente ejecutor de cuidados.

#### **1.4.2. Metodológica**

Desde el enfoque metodológico, se utilizará el método hipotético-deductivo, siendo este un procedimiento lógico que se utiliza en la investigación científica para explicar fenómenos a través de la formulación de hipótesis que serán puestas a prueba mediante la observación y el análisis de datos. Se adoptará también un enfoque cuantitativo, en el cual se obtendrán datos medibles y numéricos con el propósito de comprender determinados fenómenos. Este estudio responderá al tipo descriptivo correlacional, el cual analizará la relación existente entre el nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería. El diseño que se utilizará será de tipo no experimental, ya que el estudio se enfocará en observar y analizar las variables, sin intervenir ni modificarlas. Los datos se recolectarán a partir de observaciones directas o fuentes existentes. Asimismo, se aplicará un diseño de corte transversal, donde las variables serán evaluadas en un único momento del tiempo. Para ello, se aplicará un cuestionario y una guía de observación, herramientas que permitirán identificar si existe una vinculación entre ambas variables.

#### **1.4.3. Práctica**

Desde este punto de vista, la presente investigación contribuirá al diseño de estrategias eficaces enfocadas en la prevención, control y reducción del estrés. Esto permitirá que a nivel

institucional se puedan implementar programas y estrategias que puedan prevenir el estrés laboral. La relevancia de esta investigación radica en que ofrecerá evidencia empírica sobre una problemática en el contexto hospitalario nacional. Asimismo, los resultados podrán servir como precedente para otras instituciones hospitalarias, así como para la formulación de políticas orientadas al bienestar del personal de enfermería.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Se llevará a cabo en el periodo de enero a mayo 2025.

### **1.5.2. Espacial**

La investigación se realizará en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2025.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Conformada por los enfermeros y enfermeras que se encuentra laborando en el servicio UCI de un Hospital Nacional en Lima durante el año 2025.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes.**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Dian et al. (13), en 2023, Indonesia, en su estudio tuvieron como objetivo: “Determinar si existe una correlación entre los niveles de estrés y el desempeño de los enfermeros en la unidad de cuidados intensivos del Hospital St. Antonius.” Metodología: Diseño cuantitativo con un enfoque transversal (Cross-Sectional). Población: 80 enfermeros que trabajaban en la UCI del Hospital St. Antonius, utilizando la técnica de muestreo total. Técnica e instrumento: La variable de nivel de estrés se evalúa mediante el cuestionario PSS-10 y la variable de desempeño laboral, con el cuestionario “Desempeño Laboral de William y Anderson”. Resultados: Los hallazgos del estudio revelaron una correlación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral, con un valor de p de 0.000. Conclusión: El estudio demostró que existe una correlación de los niveles de estrés y desempeño de los enfermeros de la UCI del Hospital St. Antonius, en Pontianak.

Castro (14) , en el 2021, Ecuador, realizó un estudio de investigación que tuvo como objetivo “Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en el área de cuidados intensivos de un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito”. Metodología: De enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Población: 74 enfermeras del servicio de UCI. Técnica e instrumento: Se utilizó una encuesta como instrumento “The Nursing Stress Scale”, que consta de 34 ítems, agrupadas en 7 dimensiones. Resultados: En su mayoría (60,81%) cuentan con una experiencia menor a 5 años en UCI, realizaron jornadas de 24h, manejando de 2 a 3 pacientes con diagnóstico de COVID 19, y la mayor causa de estrés fue: la muerte y el sufrimiento de sus pacientes. Conclusión: La investigadora concluyo que para enfrentar la Pandemia, se tuvieron que reestructurar los servicios de salud, pero no se implementaron

estrategias para prevenir, disminuir o tratar a los profesionales de enfermería que sufren de estrés laboral.

Fang et al. (15) , en el 2025, México, realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “Identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de las áreas críticas, de un hospital público”. Metodología: Descriptivo y transversal. Población: 40 profesionales de enfermería. Técnica e instrumento: Cuestionario; “Nursing Stress Scale (NSS)”. Resultados: Obtuvieron un nivel de estrés medio (45%) y los factores influyentes son: sobrecarga laboral (52%), falta de insumos (70%) y esto afecta el desempeño laboral (70%). Conclusión: La percepción del estrés laboral se considera de nivel moderado; sin embargo la falta de insumos representa un factor altamente estresante y este puede influir de forma negativa el bienestar y su desempeño en el trabajo.

Sameer et al. (16), en el 2025, Arabia Saudita, en su investigación tuvieron como objetivo: “Determinar el efecto mediador de la resiliencia y la satisfacción laboral en la relación entre el estrés de las enfermeras de cuidados críticos y el desempeño laboral entre las enfermeras de cuidados críticos en Hail City, Arabia Saudita”. Metodología: Correlacional, de corte transversal. Población: Un total de 352 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos (CCN). Técnica e Instrumento: Encuesta; Global Satisfaction Scale, the Brief Nursing Stress Scale, the Task Performance Scale, and the Brief Resilience Scale. Resultados: Quienes no eran saudíes, tenían licenciatura, eran supervisores, presentaban menos estrés y mayor resiliencia, lo que los convirtió en factores significativos para obtener puntuaciones más altas en el desempeño laboral, mientras que la duración irregular de los turnos fue un factor para obtener puntuaciones más bajas ( $p < 0,05$ ). El estrés tuvo un impacto negativo indirecto en el desempeño laboral a través de la resiliencia y la satisfacción laboral ( $\beta = -0,052$ ,  $p < 0,001$  y  $\beta = -0,115$ ,  $p < 0,001$ , respectivamente). Además, el estrés tuvo un efecto negativo directo significativo en el desempeño laboral ( $\beta = -0,280$ ,  $p < 0,001$ ), con un efecto total de ( $\beta = -0,447$ ,

$p < 0,001$ ). Conclusión: El estrés, la resiliencia, la satisfacción laboral y el desempeño de las enfermeras estaban estrechamente vinculados con la enfermería de cuidados críticos. Se necesitan estrategias para implementar programas eficaces que mejoren la resiliencia y el bienestar de las enfermeras.

Escalante et al. (17), en el 2022, Ecuador, realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “Determinar el estrés del profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Especialidad TMC, año 2021”. Metodología: Estudio descriptivo, cuantitativo, transversal, prospectivo. Población: 75 enfermeras que laboran en la UCI. Técnica e instrumento: Encuesta. Resultados: Población en su mayoría femenina, de 30-35 años, con 5 a 10 años de antigüedad, las manifestaciones clínicas que se presentan son: cansancio y los factores que generaron estrés físico; escases del personal; en el psicológico: la muerte y, en el ámbito sociocultural: dificultad para trabajar en equipo, con respecto a las actitudes del afrontamiento, esperan que el estrés pase para continuar con sus actividades. Conclusión: Se evidencio que la calidad de las interacciones profesionales es afectada por el estrés laboral y esta impacta en la productividad de sus labores.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Ticona et al. (18), en el 2022, Apurímac, realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Diospi Suyana Distrito de Curahuasi, Apurímac - 2022”. Metodología; Estudio cuantitativo de diseño descriptivo correlacional. Población: 30 profesionales de la salud de la UCI. Técnica e instrumento: Encuesta y dos cuestionarios. Resultados: Del 100% (30) de profesionales en estudio, el 40 % (12) presenta desempeño laboral bueno, de los cuales el 13.3% (4) no presenta estrés y el 26.7% (8) presenta estrés leve. El 53.3% (16) presenta desempeño laboral regular, de los cuales el 3.3% (1) presenta estrés

leve, el 30.3% (9) presenta estrés regular y el 20.0% (6) presenta estrés moderado. El 6.7% (1) presenta desempeño laboral malo y estrés grave. Además, se determinó que existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud en la UCI. ( $p$  calculado =  $0.001 < p$  constante de 0.05). Conclusión: Debido al estrés laboral y las alteraciones en sus diferentes dimensiones, se tiene la necesidad de tomar medidas para controlarlos puesto que repercuten de manera directa en el desempeño laboral de los profesionales.

Zeballos (19), en el 2022, Arequipa, desarrolló un estudio que tuvo como objetivo: “Determinar la influencia de los factores de riesgo de estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa”. Metodología: Método explicativo transversal, correlacional. Población: 57 enfermeras que laboran en UCI. Técnica e instrumento: Cuestionario “Escala de estrés enfermero” y el cuestionario “Desempeño laboral”. Resultados: Mujeres (86%), 66.7% contrato CAS COVID y 72% trabaja menos de 1 año. Los factores de riesgos de estrés son: ambiente psicológico, físico y social; el 57% presentó estrés medio; y el desempeño laboral eficiente (89.5%). Conclusión: Se determinó que los factores de riesgo del estrés laboral (ambiente psicológico, social y físico) tienen una relación inversa y significativamente y que además repercuten negativamente en su desempeño.

Ruiz (20), en el 2022, Lima, desarrolló una investigación el cual tuvo como objetivo “Determinar el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2022”. Metodología: Investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental. Población: Integrada por 20 licenciados de enfermería. Técnica e instrumento: Entrevista y cuestionario para evaluar cada variable. Resultados: Se observó un nivel de estrés en, 50% estrés medio y 50% de estrés alto, así mismo, desempeño laboral alto (55%) y un de desempeño medio (45%), mientras que la dimensión “ambiente físico”

presentaron: nivel de estrés medio (65%), desempeño alto (45%) y desempeño medio (20%), por otro lado la dimensión “ambiente psicológico” presentó: 50% de nivel de estrés alto y 25% desempeño medio, por último en la dimensión “ambiente social” presentaron: nivel de estrés alto (65%) y desempeño medio (45%). Conclusión: no existe relación significativamente entre ambas variables.

Córdova et al. (21) , en el 2022, Apurímac, realizaron un estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Apurímac 2022”. Metodología: Tipo cuantitativa, correlacional, no experimental y de corte transversal. Población: Conformado por 45 profesionales que laboran en la UCI del Hospital sub regional de Andahuaylas. Técnica e instrumento: Encuesta tipo cuestionario; variable estrés laboral (25 preguntas) y variable desempeño laboral (20 preguntas). Resultados: La variable estrés tiene una correlación negativa con el desempeño laboral, de tal modo que la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna se acepta. Conclusión: El estrés y el desempeño laboral se encuentran relacionados significativamente.

Saucedo (22), en el 2024, Ancash, desarrolló una investigación que tuvo como objetivo “Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el año 2024”. Metodología: Cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Población: 50 profesionales de enfermería. Técnica e instrumento: Cuestionario “The Nursing Stress Scale (NSS)”. Resultados: El profesional con desempeño laboral deficiente obtuvo un 2.0% estrés laboral alto, el personal con desempeño laboral regular tuvo un estrés medio con 74.0% y un 4.0% de estrés alto; así mismo, el personal eficiente en el desempeño laboral presentó un estrés medio y alto (10.0 %). Conclusión: Existe una relación

significativa entre desempeño laboral y el estrés en el profesional de enfermería de la UCI del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, en el 2024.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Estrés**

#### **2.2.1.1. Definición**

El estrés fue definido como la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos graves. (23)

En 1914, Cannon introdujo por primera vez el concepto de estrés, donde lo describió como una reacción fisiológica que surge de percibir situaciones que se consideran adversas o amenazantes. (24)

Según Cohen (1983). El estrés es definido como la reacción social y se refiere al grado en como las personas sienten las demandas de su entorno que pueden ser impredecibles e incontrolables. (25)

Para Lazarus y Folkman (1986). El estrés es una reacción psicológica y se define como una relación específica entre el individuo y su entorno, y como individuo percibe la situación como una amenaza o como un desafío que excede sus recursos, poniendo en riesgo su bienestar. (26)

#### **2.2.1.2. Nivel de Estrés:**

El nivel de estrés, hace referencia a la intensidad o grado de tensión física y/o emocional que experimenta una persona en respuesta a determinadas circunstancias que percibe como difíciles, o situaciones amenazantes que pueden ser desbordantes de sus recursos personales. No es un estado absoluto, ya que este fenómeno no se presenta de manera fija, sino que varía

y puede ir desde niveles bajos (adaptativos) hasta altos (desadaptativos), y puede afectar el bienestar físico, emocional y social del individuo. (27)

Para conocer el nivel de estrés se crearon diferentes escalas estandarizadas, estas obtienen una puntuación el cual permite clasificar el estrés en: **bajo, moderado o alto**, según la intensidad y frecuencia de los síntomas reportados por los individuos. Estas escalas son:

- **Escala de Estrés en Enfermería (Nursing Stress Scale - NSS):**

Creada por Gray-Toft y Anderson (1981), esta escala mide el estrés específico en profesionales de enfermería, y consta de 34 ítems distribuidos en dimensiones físicas, psicológicas y sociales. (27)

- **Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale - PSS):**

Desarrollada por Cohen, Tom Kamarck and Robin Mermelstein (1983), esta escala mide el nivel de estrés general percibido en el último mes por los individuos evaluados. (28)

### **2.2.1.3. Estrés laboral**

Lazarus y Folkman (1986), argumentaron que el estrés laboral surge a partir de la interacción del individuo con su entorno de trabajo, especialmente cuando el trabajador percibe estas demandas como abrumadoras, los cuales superan sus recursos personales y afectan negativamente su bienestar y salud. (29)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se define como un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que se originan a partir de las demandas profesionales que superan los conocimientos y habilidades del trabajador para realizar su trabajo de manera efectiva. (30)

El estrés laboral que se genera por la presión del entorno, lleva al individuo a una sobrecarga física y/o mental, resultando en consecuencias que no solo impactan su salud, sino también su entorno cercano, al crear un desbalance entre la vida laboral y la personal. (31)

#### **2.2.1.4. Estrés en Enfermería**

El estrés, hoy en día es una problemática frecuente en los profesionales de enfermería, debido a la alta demanda y exigencia en el entorno laboral, el cual se ve aumentado según el área y la complejidad del servicio o unidad en la que se encuentren.

El estrés laboral en el profesional de enfermería genera situaciones estresantes que pueden afectar negativamente su desempeño en sus actividades del día a día. Estas dificultades pueden ser originadas por diversos factores, como la sobrecarga de actividades, déficit de personal, conflictos entre colegas y deficiencia con el cumplimiento de sus responsabilidades, lo que se convierte en una problemática cada vez más preocupante. (32)

En las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), el enfermero se enfrenta a diario con pacientes altamente complejos en estado crítico, y muchas veces se encuentran trabajando con un déficit en los recursos, pueden ser en protección personal (EPP), materiales para la atención del paciente e incluso la falta de personal asistencial, a esto se agrega el dolor del paciente y angustia de la familia. Todo lo anteriormente mencionado puede tener un impacto negativo en el profesional, tanto psicológica como físicamente, por lo que puede influir en su desempeño laboral.

#### **2.2.1.5. Factores condicionantes**

Los factores que desencadenan el estrés se podrían originar por un estímulo externo o interno y se presentan a raíz las de actividades cotidianas y no solamente por el entorno laboral.

#### **2.2.1.5.1. Factor físico**

Son aquellas condiciones laborales donde la respuesta del individuo responde mediante su esfuerzo o sobreesfuerzo, se produce como consecuencia de la presencia de un factor estresante.

Las condiciones del área:

- Sobrecarga laboral: Cantidad en magnitud o complejidad de la tarea que supera la capacidad, por lo que no puede responder de manera óptima.
- Imprevistos; la habilidad para enfrentar o resolver una situación de salud en ausencia del médico responsable puede interpretarse como la capacidad del profesional de enfermería para resistir el estrés y transformar dichas experiencias en aprendizajes significativos que influyen en su desarrollo personal y profesional.
- Trabajo a turnos en horario nocturno, jornadas con horarios irregulares o prolongadas.
- Ambientes contaminados
- Equipos de protección del personal (EPP), limpieza y ambientes contaminados. (33)

#### **2.2.1.5.2. Factor Psicológico**

Corresponden a la interpretación personal que cada individuo tiene frente a situaciones estresantes (sufrimiento, fallecimiento, contacto directo con el dolor y la enfermedad), las cuales se reflejan en su comportamiento y pensamiento, esto puede llevar al desgaste y sufrimiento emocional. Estas respuestas son únicas para cada individuo y demuestran su interacción con el entorno.

- Preparación insuficiente: Falta de actualización continua y desmotivación.
- Nivel de responsabilidad: Ambigüedad en las funciones (falta de claridad respecto a las tareas y obligaciones del profesional).

- Incertidumbre o duda de la terapéutica: Insuficiencia de experiencia y confianza en la aplicación de los tratamientos, lo que puede derivar en posibles errores.
- Aflicción: Informar sobre la muerte a los familiares.
- Frustración o impotencia por no lograr la recuperación del paciente. (33)

### **2.2.1.5.3. Factor Social**

Representan los aspectos propios de cada entorno laboral y organización de trabajo que influyen en la salud del equipo profesional. La falta de liderazgo, conflictos interpersonales, falta de apoyo, violencia al personal (física o psicológica), críticas y la carencia de habilidades para manejar conflictos también generan un ambiente laboral tenso.

La ausencia de respaldo emocional en momentos difíciles, rivalidad entre compañeros y la sensación de aislamiento, pueden incrementar el nivel de estrés y afectar el bienestar de los profesionales, mientras que contar con colegas y supervisores dispuestos a brindar apoyo puede reducir las dificultades y disminuir el estrés. (34)

### **2.2.1.6. Consecuencias del estrés**

El estrés tiene diferentes consecuencias tanto a nivel individual como organizacional.

#### **2.2.1.6.1. Físicas**

- Trastornos Cardiacos: Aumento de la frecuencia cardiaca, incremento de la presión arterial y alteración en la respiración.
- Trastornos Gastrointestinales: Acidez, gastritis, trastorno del colon irritable, etc.
- Disminución inmunológica. (35)

#### **2.2.1.6.2. Psicológicas**

- Ansiedad y Depresión: La exposición prolongada al estrés puede provocar o intensificar trastornos de ansiedad y depresión, manifestándose a través de síntomas como angustia, irritabilidad, cambios de humor, sensibilidad excesiva a las críticas, problemas de concentración y dificultad para tomar decisiones.
  - Trastornos del Sueño: Insomnio.
  - Fatiga y Agotamiento: Percepción persistente de fatiga física y agotamiento emocional.
- (35)

#### **2.2.1.6.3. Sociales**

- Conflictos interpersonales: Intimidación, acoso y actos de violencia.
- Cultura institucional: Deficiencias en la comunicación y en el ejercicio del liderazgo.
- Aislamiento Social: Separación o desconexión del entorno. (35)

#### **2.2.1.6.4. Consecuencias para la organización**

Reducción en la Productividad:

- Errores y Retrasos: Aumento de errores en los procedimientos.
- Ausentismo: Incremento en descansos médicos y faltas. (36)

Desgaste

- Desmotivación: Diminución del compromiso y motivación de los profesionales. (36)

Impacto organizacional:

- Entorno laboral desfavorable: Clima laboral tenso e incremento de conflictos internos entre el personal.
- Baja Moral: Disminución de la moral y cohesión del equipo. (36)

Calidad del Servicio:

- Atención al paciente: Reducción de la calidad en la atención y satisfacción del paciente.

(36)

## **2.2.2. Desempeño profesional**

### **2.2.2.1. Definición**

Para Chiavenato (2009), el desempeño profesional es la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes durante la ejecución de actividades específicas dentro de un campo profesional, tomando en cuenta no solo la productividad, sino también la calidad, la responsabilidad ética y el compromiso con los valores de la organización. (37)

Según Salas (2019), el desempeño profesional se refiere a la conducta efectiva de los trabajadores, abarcando tanto aspectos técnicos y profesionales como las interacciones interpersonales que se desarrollan en el contexto en diferentes contextos. (38)

Para la medicina este concepto es fundamental debido que la atención de los pacientes requiere habilidades técnicas e interpersonales que permitirán resultados beneficiosos en el proceso salud-enfermedad.

### **2.2.2.2. Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral representa la efectividad del trabajador para cumplir sus funciones y tareas asignadas bajo su responsabilidad. (37)

Para Acosta (2018), el desempeño laboral son las aptitudes del trabajador durante el cumplimiento de sus funciones que se basan en el compromiso personal. (39)

### **2.2.2.3. Dimensiones del desempeño**

#### **2.2.2.3.1. Desempeño asistencial**

Se refiere a la calidad y eficacia de los servicios durante la atención y el cuidado que brindan el personal de salud. Esto abarca la habilidad para llevar a cabo procedimientos médicos y realizar diagnósticos con competencia, así mismo brindar una atención integral segura y eficiente manteniendo una comunicación clara con los pacientes y sus familiares. Un buen desempeño asistencial es fundamental para asegurar la salud y el bienestar de los pacientes, así como para lograr resultados positivos en su tratamiento y recuperación. (40)

#### **2.2.2.3.2. Desempeño Administrativo**

Se entiende como, el orden, eficiencia y efectividad con la que se gestionan las actividades (recepción y registro) y procesos administrativos dentro de una organización (planeación, organización, dirección y control). (41)

#### **2.2.2.3.3. Desempeño Organizacional**

Se define así, a la capacidad que tiene una organización para cumplir eficazmente sus objetivos y metas. El desempeño organizacional alto se encuentra vinculado a una gestión eficiente, visión definida y su entorno laboral favorable.

- Capacidad de innovación y flexibilidad: Habilidad de la organización en la que se generan nuevas ideas y ajustan a los cambios.
- Clima Laboral o Cultura institucional: Nivel de calidad del ambiente laboral y eficiencia de la cultura organizacional.
- Trabajo en equipo, gestión, inspección y control de las actividades. (42)

### 2.2.3. Teoría de enfermería Betty Neuman: Modelo de sistemas

Betty Neuman en su Modelo de Sistemas, basa la concepción de las personas como sistemas abiertos los cuales mantienen una interacción continua con su entorno y sus factores estresantes. Este enfoque contempla al individuo de manera integral, abarcando dimensiones físicas, psicológicas, sociales y espirituales.

La importancia de este modelo se enfoca en la prevención como intervención, que se encuentra clasificada en tres niveles: prevención primaria, secundaria y terciaria. Estas estrategias permiten al profesional de enfermería anticiparse, intervenir oportunamente y restaurar la estabilidad del paciente, promoviendo así una atención holística. (43)

#### 2.2.3.1. Componentes del Modelo

- **Sistema Central (Persona):** Representa el centro del modelo, concebido como un sistema central compuesto por múltiples elementos interrelacionados. Este núcleo tiene una estructura y función propias, las cuales están influenciadas por el entorno que lo rodea.
- **Niveles de Prevención:**
  - o **Prevención Primaria:** Son medidas orientadas a prevenir la aparición del estrés conservando el equilibrio (educación y la promoción en salud).
  - o **Prevención Secundaria:** Comprende acciones que se llevan a cabo una vez que el estrés ha impactado al sistema, enfocándose en la detección temprana y el tratamiento oportuno de los problemas de salud.
  - o **Prevención Terciaria:** Estrategias de rehabilitación para restaurar la estabilidad del sistema después de un evento estresante o enfermedad. (44)

### 2.2.3.2. Uso del Modelo de Sistemas

- **Evaluación:** Identificación de agentes que producen estrés y evaluación presente, se analizan cómo afectan al sistema central.
- **Intervención:** Implica la implementación de los planes del cuidado que se encuentra fundamentado en los niveles de prevención, con el objetivo de proteger el sistema y restablecer su equilibrio.
- **Enfoque Holístico:** Consideración de todos los aspectos del individuo, incluyendo la salud física, emocional, social y espiritual, para ofrecer una atención integral. (44)

### 2.2.3.3. Importancia en Enfermería

Betty Neuman y su Modelo de Sistemas ofrece un marco que facilita la comprensión del impacto de los estresores en las personas y orienta la aplicación de intervenciones que favorecen la salud y el bienestar. Este enfoque holístico resulta eficaz para atender las necesidades complejas de los pacientes, promoviendo una atención centrada en la persona. (45)

## 2.3. Formulación de Hipótesis

### 2.3.1. Hipótesis general

**Hi:** Existe una relación significativa estadísticamente entre nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.

**Ho:** No existe una relación significativa estadísticamente entre nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- H1: Existe una relación significativa entre nivel de estrés, en la dimensión factores físicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- H2: Existe una relación significativa entre nivel de estrés, en la dimensión factores psicológicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- H3: Existe una relación significativa entre nivel de estrés, en la dimensión factores sociales y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- H4: Existe una relación significativa entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- H5: Existe relación significativa entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño administrativo de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.
- H6: Existe una relación significativa entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño organizacional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

Se utilizará el método hipotético-deductivo, este método constituye una estrategia lógica y científica, dado que parte de la observación de un fenómeno real, planteando hipótesis como posibles explicaciones, para luego derivar consecuencias que pueden ser verificadas

empíricamente a través de la recolección de datos y un análisis deductivo que permitirá desarrollar conceptos científicos. Este enfoque es fundamental en la elaboración del conocimiento científico, ya que se es posible comprender ideas basadas en datos concretos. (46)

### **3.2. Enfoque de investigación**

Será cuantitativo, caracterizado por recopilar y analizar valores numéricos que se pueden cuantificar para conocer distintos fenómenos. Este tipo de enfoque permite evaluar variables específicas y examinar las relaciones entre ellas utilizando métodos matemáticos y estadísticos. (46)

### **3.3. Tipo de investigación**

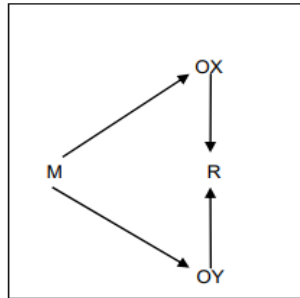
El presente estudio será descriptivo correlacional, debido al análisis de la relación existente en ambas variables. Este tipo de investigación, observa las variables y se registran tal como ocurren, sin que se realice ninguna intervención o alteración sobre ellas. El propósito principal de este enfoque es reconocer qué variables mantienen una conexión entre sí, permitiendo así una comprensión científica de un evento o fenómeno estudiado, la cual busca la interacción de las variables. De este modo, al observar un cambio en una de ellas, se puede anticipar cómo podría influir a la otra que está relacionada. (46)

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño a utilizar es no experimental, puesto que se centrará en la observación y en el análisis de ambas variables en su entorno natural, sin intervenir ni realizar cambios en ellas. En este tipo de diseño, los datos existentes se recopilan y analizan mediante la observación en los contextos reales sin realizar modificaciones. (46) Además, el estudio será de corte transversal, lo que implica que las variables se evaluarán simultáneamente en un momento específico, realizando un corte en el tiempo. (46) El enfoque será cuantitativo, lo que permitirá cuantificar las variables en términos numéricos. (46) Se utilizará el método descriptivo correlacional, para

determinar el nivel de estrés y la relación con el desempeño profesional, donde se podrá identificar los factores relacionados.

Según:



Donde:

M= Muestra.

OX= Variable 1 “Nivel de Estrés”

OY= Variable 2 “Desempeño profesional de enfermería”

R= Relación entre Ox e OY.

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### 3.5.1. Población

La población se define como el total de individuos, que poseen características comunes y particulares que forman parte de un objeto de una investigación. (46)

Se encontrará compuesta por el 100% de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de un Nacional, en el 2025.

#### 3.5.2. Muestra

La muestra será el total de la población que cumpla con los criterios de inclusión y exclusión.

## **Criterios de inclusión y exclusión**

### **Criterios de inclusión**

- Profesional de enfermería laborando en UCI (Unidad de Cuidados Intensivos).
- Profesionales de enfermería los cuales otorguen su autorización de participar en la investigación.
- Profesional de enfermería con una antigüedad de 6 meses de experiencia en la Unidad de Cuidados Intensivos.

### **Criterios de exclusión**

- Cualquier otro profesional que no sea de enfermería
- Profesionales de enfermería de vacaciones o de licencia.
- Profesional de enfermería que no brinden su consentimiento para participar en la investigación.
- Profesionales de enfermería que no trabaje en la UCI (Unidad de Cuidados Intensivos).

### 3.6. Variables y operacionalización

**Tabla 1** Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa	
Nivel de estrés	El nivel de estrés es definido como la intensidad o grado tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos graves. (23)	El nivel de estrés es medido por 3 dimensiones: Factores físicos, psicológicos y sociales.	Factores físicos.	Sobrecarga de trabajo Equipos Ambiente Imprevistos	<b>Tipo de variable según su naturaleza:</b> Cualitativa	Escala de Likert según la frecuencia e intensidad: - Nunca (0) - Algunas veces (1) Frecuentemente (2) - Muy frecuentemente (3)	
			Factores psicológicos.	Impotencia Preparación Incertidumbre Aflicción			<b>Escala de medición:</b> Ordinal
			Factores sociales.	Interrelación Conflicto Juicios Apoyo			

<b>VARIABLES</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
Desempeño profesional	El desempeño profesional se refiere a la conducta efectiva de los trabajadores, abarcando tanto aspectos técnicos y profesionales como las interacciones interpersonales que se desarrollan en el contexto de la atención al proceso salud-enfermedad de la población. (38)	El desempeño profesional es medido por 3 dimensiones: Desempeño asistencial, desempeño administrativo y desempeño organizacional.	Desempeño asistencial	Asistencia Actitud Cuidados Protección	<b>Tipo de variable según su naturaleza:</b> Cualitativa	Escala dicotómica
			Desempeño administrativo	Recepción Orden Supervisión Registro		SI (1)  NO (0)
			Desempeño organizacional.	Trabajo en Equipo Gestión Inspección Control	<b>Escala de medición:</b> Ordinal	Donde: - Desempeño profesional adecuado (de 0 a 18 puntos). - Desempeño profesional No Adecuado (de 19 a 37 puntos).

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas**

La técnica que se empleará para la recopilación de datos ser llevará a cabo mediante 2 instrumentos, esto se ejecutará para cada variable con la finalidad de organizar la información será de manera sistemática. (46)

Para la variable “Nivel de estrés” se aplicará una encuesta tipo cuestionario.

Para la variable “Desempeño profesional” se aplicará una guía de observación.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

El primer instrumento que será aplicará para la variable “Nivel de estrés”, esta encuesta tipo cuestionario fue extraído de “ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA O THE NURSING STRESS SCALE (NSS)”, elaborada por Pamela Gray Toft y James Anderson (1981), y posteriormente adaptada al español por Más y Escriba (1998). (47)

El segundo instrumento que se utilizará en la variable “Desempeño profesional”, es una guía de observación titulada “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO” del profesional de enfermería, la cual fue validada por Claudia Piña Hernández y diseñada por un ex profesor investigador del departamento de enfermería (2004). (47)

#### **Instrumento: Variable 1**

El instrumento tipo cuestionario: “ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA O THE NURSING STRESS SCALE (NSS)”, elaborada por Gray y James Anderson (1981) y adaptada al español por Más y Escriba (1998). Está compuesta por 34 ítems, distribuidas en 3 dimensiones.

Estas 3 dimensiones fueron:

- Dimensión física (Ítems: 1,27,30,34,33,20,13,19,25,31)
- Dimensión psicológica (Ítems: 3,4,17,18,15,23,32,10,14,26,6,8,12,21)
- Dimensión social (Ítems: 7,11,5,9,22,29,2,24,16,28).

Las respuestas se estructuran en una escala de tipo Likert según la frecuencia e intensidad de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Esto quiere decir que a mayor puntaje, mayor será el nivel de estrés percibido.

- Bajo (0 a 33)
- Medio (34 a 67)
- Alto (68 a 102)

El rango se encuentra entre 0 a 102. (47)

### **Instrumento: Variable 2**

Con respecto a la medición de la variable “Desempeño profesional” se empleará una guía de observación titulada “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO” del profesional de enfermería, la cual fue validada por Claudia Piña Hernández y diseñada por un ex profesor investigador del departamento de enfermería (2004).

La guía se encuentra conformada por 37 enunciados, que serán aplicados presencialmente mediante la observación a los profesionales de enfermería que participen de la investigación. Esta escala utiliza respuesta dicotómica (Sí = 1 / No = 0).

Los Ítems según cada dimensión son:

#### **Dimensión 1: Desempeño Asistencial (17 Ítems)**

7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 23, 24,27,28,33, 34, 35, 36 y 37

**Dimensión 2: Desempeño Administrativo (10 Ítems)**

1, 2, 6, 19, 20, 21, 22, 29, 30 y 31.

**Dimensión 3: Desempeño Organizacional (10 Ítems)**

3, 4, 5, 11, 12, 13, 14, 25, 26 y 32.

Según la escala dicotómica donde SI = 1 y NO = 0, la puntuación del nivel de desempeño profesional se clasificará en dos categorías:

- Desempeño profesional adecuado (de 0 a 18 puntos).
- Desempeño profesional No Adecuado (de 19 a 37 puntos). (47)

**3.7.3. Validación**

La validez de un instrumento hace referencia al proceso por el cual se determina si el instrumento (cuestionario, test o escala) realmente evalúa aquello para lo que fue diseñado. Garantizando así la fiabilidad, permitiendo además establecer comparaciones con investigaciones similares. (46)

**Validación del instrumento 1**

Para establecer la validez del instrumento, las investigadoras sometieron a la guía de observación a una evaluación por un juicio de 5 expertos (1 psicóloga, 1 administrador, 1 docente universitario/ingeniero, 1 enfermera asistencial y 1 administrativa). El nivel de concordancia entre los evaluadores se determinó mediante el cálculo de la “V de Aiken”, donde se obtuvo un valor de 1, lo que refleja que el instrumento tiene una validez casi perfecta. (47)

## **Validación del instrumento 2**

El segundo instrumento fue validado por Claudia Piña Hernández (2004). La validación se llevó a cabo mediante un juicio de expertos especialistas en investigación y evaluadores del desempeño en enfermería, logrando una confiabilidad óptima. (47)

### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad se refiere a la estabilidad y consistencia de los resultados obtenidos mediante instrumentos de medición. En ese sentido, involucra establecer si los resultados de la investigación pueden ser recreados o reiterados en distintos momentos, por diferentes investigadores o utilizando diferentes instrumentos de medición, y, no obstante, obtener resultados uniformes y comparables. (46)

#### **Confiabilidad del instrumento 1**

Con el fin de validar la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 enfermeras, calculando el valor de alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron:  $\alpha = 0.902$  en la escala global, en la dimensión físico ( $\alpha = 0.868$ ), dimensión psicológica (0,917) y la dimensión social (0,897). Demostrando que el instrumento es altamente confiable y a su vez, el cuestionario cuenta con validación y estandarización por parte de la OMS. (47)

#### **Confiabilidad del instrumento 2**

Flores y otros (2018), para comprobar la confiabilidad de la guía de observación, llevaron a cabo una validación del instrumento mediante un juicio de expertos para su investigación titulada “La empatía y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de la Clínica Ortega Huancayo”. Como resultado obtuvieron una prueba de fiabilidad por alfa de Cronbach (0.91), lo que evidencia una alta fiabilidad del instrumento. (47)

### 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de la información recolectada, se realizará un análisis tipo descriptivo-inferencial. El análisis descriptivo, empleará tablas de frecuencia para cada ítem del cuestionario utilizado. Además, se realizarán tablas cruzadas de los ítems para facilitar el entendimiento de ambas variables y sus dimensiones. El análisis inferencial, iniciará aplicando una prueba de normalidad para identificar la distribución de los datos y verificar si son paramétricos. Para finalizar, se utilizará una prueba de estadística de hipótesis para contrastar las planteadas en esta investigación. Cabe mencionar que la prueba estadística que se utilizará será determinada por los resultados obtenidos en la prueba de normalidad.

### 3.9. Aspectos éticos

Toda información utilizada para este estudio fue citada adecuadamente, siguiendo las normativas de Vancouver para cada fuente, asegurando y respetando el cumplimiento de los derechos de autor y la propiedad intelectual. Cumpliendo con los estándares establecidos por la Universidad Norbert Wiener, la cual mantiene la objetividad de este estudio. Asimismo, la información recopilada se utilizará única y exclusivamente para los fines de esta investigación, sin alteraciones. Así mismo, se respetarán los principios bioéticos de la Declaración de Helsinki:

**La Autonomía:** Los participantes serán considerados como individuos con la capacidad de decidir libremente sobre su participación en el estudio.

**La Justicia:** Se garantizará que todos los participantes reciban los mismos beneficios y responsabilidades a lo largo del estudio, lo que asegura una selección imparcial.

**La Beneficencia:** Se buscará maximizar los beneficios para los participantes, minimizando cualquier riesgo o posible perjuicio a su bienestar.

**La No maleficencia:** Se actuará con el propósito de evitar o causar cualquier daño a los participantes involucrados en la investigación. (48)

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades.

**Tabla 2** *Cronograma de actividades.*

Actividades	2025				
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Planteamiento del Problema					
Objetivos					
Marco teórico					
Antecedentes					
Bases teóricas					
Materiales y método					
Operacionalización de variables					
Diseño de estudio					
Cronograma, presupuesto					
Consideraciones éticas					
Referencias bibliográficas					
Presentación del trabajo académico					

### 1.1. Presupuesto

**Tabla 3** *Presupuesto*

<b>RUBROS</b>	<b>N° días/mes/Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Monto por mes/ Costo Unitario</b>	<b>Total S/.</b>
<b>REMUNERACION</b>				<b>S/ 1400.00</b>
Asesor	Mes	1	400	S/ 400.00
Especialista Estadístico	Mes	1	200	S/ 200.00
<b>MATERIALES</b>				<b>S/ 330.00</b>
Memoria Externa	Unidad	1	250	S/ 250.00
Impresiones	Unidad	1	80	S/ 80.00
<b>SERVICIOS</b>				<b>S/ 600.00</b>
Redacción	Servicio	1	0	S/ 0.00
Gastos de movilidad	Servicio	1	300	S/ 300.00
Internet	Servicio	1	300	S/ 300.00
<b>OTROS</b>				<b>S/ 250.00</b>
Imprevistos	Servicio	1	200	S/ 250.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/ 1180.00</b>

## REFERENCIAS

1. Sanchez JM. [Online].; 2010 [cited 2024 agosto 6. Available from: [s://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf).
2. OMS. Organizacion Mundial de la Salud. [Online].; 2022 [cited 2024 agosto 6. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>.
3. OIT. OIT. [Online].; 2016 [cited 2025 octubre 08. Available from: [s://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf).
4. OMS. OMS. [Online].; 2022 [cited 2024 Julio 15. Available from: [s://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work](https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work).
5. Hoyos JAd. ESTRÉS LABORAL INFORME TECNICO SOBRE EL ESTRES EL LUGAR DE TRABAJO. Informe tecnico. Andalucia: CONSEJERÍA DE JUSTICIA. JUNTA DE ANDALUCÍA. , Andalucia; 2010.
6. Carrillo, G., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Scielo. 2018.
7. Idalia Gamarra Causto y Rodolfo Amado Arevalo Marcos. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. Creative Commons Attribution 4.0 Internacional. 2023; 3(3).

8. Aragonés M. Redacción médica. [Online].; 2023 [cited 2024 agosto 14. Available from: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/derecho/el-accidente-laboral-seca-al-estres-que-padecen-medicos-y-enfermeros-4331>.
9. OMS. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2020 [cited 2024 Julio 15. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-urgent-investment-in-nurses>.
10. Mendoza SV, González Márquez V. Mas Vita. [Online].; 2020 [cited 2024 julio Available from: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-ulo-267-1-10-20200829.pdf>.
11. Pizarro Rodríguez, Greysi y Ruiz Rojas, Mayte Sonia. Repositorio UCV. [Online].; 2023 [cited 2024 octubre 20. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123565>.
12. Amador SAS. Psicología y Mente. [Online].; 2021 [cited 2024 Julio 15. Available from: <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>.
13. Marsela Dian Novita ANyJ. Hubungan Tingkat Stres dengan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Intensive. Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel. 2023 diciembre; 17(2).
14. Jhadira CPC. Repositorio UTN. [Online].; 2021 [cited 2025 julio 15. Available from: <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12247/2/PG%201093%20TRABAJO%20GRADO.pdf>.

15. Huerta MdIAF, Salinas JFG, Méndez MCM, Hernández RG, Pérez BDA, Ibarra V. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CASOS CRÍTICOS DE UCI, UTIP Y UCIN DE UN HOSPITAL PÚBLICO. Ciencia y Tecnología en Revista Científica Multidisciplinar. 2025 mayo - junio; 9(3).
16. Alkubati SA, Alrashidi OA, Albaqawi H, Alharbi A, Laradhi AO, Albani GF, et al. The mediating effect of resilience and job satisfaction on the relationship between psychological stress and task performance of intensive care nurses: findings to improve nursing care. BMC Nursing. 2025 mayo; 24(579).
17. Escalante Briones GK, Valdez Caicedo VT. Repositorio ucsg. [Online].; 2021 [cited 2025 octubre 08]. Available from: <https://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18521/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-718.pdf>.
18. Borda Vera Karina TEJCySTN. Repositorio unac. [Online].; 2022 [cited 2025 octubre 08]. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/9594>.
19. Zeballos Anco MA. Repositorio ucsm. [Online].; 2022 [cited 2025 octubre 08]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12920/14263>.
20. MARIELA RBG. Repositorio UNAC. [Online].; 2022 [cited 2024 agosto 12]. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7645/TESIS%20FINAL%20I%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
21. Córdova Damiano Marcelina Maribel y Ortiz Quispe Yosefin Elsa. Repositorio UNAC. [Online].; 2022 [cited 2025 Julio 15]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7699>.

22. Saucedo Honores LDM. Repositorio UPCH. [Online].; 2024 [cited 2025 octubre  
available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/17352>.
23. Real Academia Española. Real Academia Española. [Online]. [cited 2024  
septiembre 7. Available from: <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>.
24. Psiquiatria.com. Psiquiatria.com. [Online]. [cited 2024 septiembre 8. Available  
from: <https://psiquiatria.com/glosario/estres>.
25. Ricardo Jorquera-Gutiérrez, Felipe Guerra-Díaz. redalyc.org. [Online].; 2023  
septiembre 8. Available from:  
<https://www.redalyc.org/journal/686/68675542001/html/#:~:text=El%20concepto%20de%20estr%C3%A9s%20percibido,et%20al.%2C%201983>.
26. Marilis Cuevas-Torres, Tania García-Ramos. Scielo. [Online].; 2012 [cited 2024  
septiembre 8. Available from:  
[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-12012000200005#:~:text=De%20acuerdo%20a%20Lazarus%20y,pone%20en%20pel%20su%20bienestar%22](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-12012000200005#:~:text=De%20acuerdo%20a%20Lazarus%20y,pone%20en%20pel%20su%20bienestar%22).
27. Pamela Gray-Toft y James G. Anderson. The Nursing Stress Scale: development of  
an instrument. Journal of Behavioral Assessment. 1981 Mar; 3 (11–23).
28. Sheldon Cohen, Tom Kamarck and Robin Mermelstein. A Global Measure of  
Perceived Stress. Journal of Health and Social Behavior. 1983 diciembre; 24(4).

29. PÉREZ JP. Redalyc.org. [Online].; 2019 [cited 2024 setiembre 8. Available from: [s://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=Lazarus%20y%20Folk%20sustentan%20que,bienestar%20y%20su%20salud%2014.](https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=Lazarus%20y%20Folk%20sustentan%20que,bienestar%20y%20su%20salud%2014.)
30. Gobierno de Mexico. Instituto Nacional de salud Publica - Mexico. [Online].; ) [cited 2024 setiembre 8. Available from: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-laboral-salud.html>.
31. Gobierno de México. IMSS. [Online]. [cited 2024 setiembre 9. Available from: [s://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral](https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral).
32. McVicar A. Wiley Online library. [Online].; 2003 [cited 2024 octubre 20. ilable from: <https://doi.org/10.1046/j.0309-2402.2003.02853.x>.
33. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. insst.es. line].; 2024 [cited 2024 setiembre 9. Available from: [s://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20lab.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20lab.pdf).
34. GLADYS MVM. Repositorio UNAC. [Online].; 2018 [cited 2024 setiembre 9. ilable from: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3342>.
35. HUISA EJC. <https://repositorio.upch.edu.pe/>. [Online].; 2024 [cited 2024 mbre 9. Available from: [s://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15267/Estres\\_CiezaHuisabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15267/Estres_CiezaHuisabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

36. Delgado. MAdH. Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. [Online].; 2004 [cited 2024 agosto 6. Available from: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>.
37. Chiavenato I. Gestion del Talento Humano. In Chacón JM, editor. Gestion del Talento Humano. México,,: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. C.V; 2009.
38. Comité Académico del Doctorado Tutelar Asistido en Ciencias de la Educación. [Online].; 2014 [cited 2024 setiembre 9. Available from: <https://instituciones.sld.cu/cedas/files/2015/01/glo.pdf>.
39. Yini Marisol Mamani Avendaño , Jonathan Cáceres López. [Online].; 2019 [cited 2025 julio 13. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66925f7e-96ab-4339-8027-1e0bdeb0d/content#:~:text=Se%20menciona%20que%20la%20presente,basada%20en%20el%20esfuerzo%20personal.>
40. Salas Perea RS. Scielo.sld.cu. [Online].; 2009 [cited 2024 octubre 20. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-12010000300011&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-12010000300011&script=sci_abstract).
41. Universidad Nacional de Costa Rica. Universidad Nacional de Costa Rica - Gestion de talento humano. [Online]. [cited 2024 octubre 20. Available from: <https://www.recursoshumanos.una.ac.cr/index.php/gestion-del-desempeno-administrativo#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%20administrativo,en%20sus%20puestos%20de%20trabajo.>

42. BERNAL GONZÁLEZ, Idolina; PEDRAZA MELO, Norma Angélica; STILLO HERNÁNDEZ, Lázaro. El capital humano y su relación con el desempeño. *Ista espacios*. 2020 agosto; 41(22).
43. Mark Jukes PS. researchgate.net. [Online].; 2007 [cited 2024 setiembre 9]. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/256686465\\_Neuman's\\_Systems\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/256686465_Neuman's_Systems_Model).
44. enfermeria virtual. Enfermeria virtual. [Online]. [cited 2024 setiembre 9. Available from: <https://enfermeriavirtual.com/betty-neuman-modelo-de-sistemas-de-neuman/>.
45. Amador SAS. Psicologiaymente. [Online].; 2021 [cited 2024 setiembre 9]. Available from: <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>.
46. Sampieri RH, Fernández Collado C, Baptista Lucio MdP. esup.edu.pe. [Online].; 2024 [cited 2024 setiembre 22. Available from: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-odolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
47. BAUTISTA TRAVEZAÑO ALINA ERIKA, FERNANDEZ ANTONIO, IRELANDA CARMEN, SALAZAR HIDALGO, MARISOL JANET. Repositorio UNAC. [Online].; 2023 [cited 2024 agosto 12. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8202/TESIS%20-BAUTISTA%20-%20FERNANDEZ%20-SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

48. Mazzanti Di Ruggiero MdlÁ. Declaración de Helsinki, principios y valores  
ticos en juego en la investigación médica con seres. Revista Colombiana de Bioética.  
I Enero- Junio; 6(1).

## ANEXOS

## Anexo N°1. – Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** “Nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p>	<p><b>General</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe una relación significativa estadísticamente entre nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una relación significativa estadísticamente entre nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Nivel de estrés.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores físicos</li> <li>• Factores psicológicos.</li> <li>• Factores sociales.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desempeño profesional.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño asistencial.</li> <li>• Desempeño administrativo.</li> <li>• Desempeño organizacional.</li> </ul>	<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque.</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Población.</b> 200 enfermeros en una institución médica.</p> <p><b>Muestra.</b> 100% enfermeros de la unidad de cuidados intensivos.</p> <p><b>Muestreo.</b> Probabilístico simple.</p>
<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores físicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados</li> </ul>	<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores físicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un</li> </ul>			

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>intensivos de un Hospital Nacional -2025?</p> <p>• ¿Cuál es relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores psicológicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?</p> <p>• ¿Cuál es relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores sociales y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?</p> <p>• ¿Cuál es la relación que existente entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño asistencial de enfermería</p>	<p>Hospital Nacional - 2025.</p> <p>• Determinar la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores psicológicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional - 2025.</p> <p>• Analizar la relación existente entre nivel de estrés, en la dimensión factores sociales y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional - 2025.</p> <p>• Determinar la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p><b>H1:</b> Existe una relación significativa entre nivel de estrés, en la dimensión factores físicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p><b>H2:</b> Existe una relación significativa entre nivel de estrés, en la dimensión factores psicológicos y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p><b>H3:</b> Existe una relación significativa entre nivel de estrés, en la dimensión factores sociales y desempeño profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p><b>H4:</b> Existe una relación significativa entre nivel de</p>		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?</p> <p>• ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño administrativo de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?</p> <p>• ¿Cuál es la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño organizacional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025?</p>	<p>asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p>• Identificar la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño administrativo de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p>• Analizar la relación existente entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño organizacional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p>	<p>estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p><b>H5:</b> Existe una relación significativa entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño administrativo de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p> <p><b>H6:</b> Existe una relación significativa entre nivel de estrés y desempeño profesional en la dimensión desempeño organizacional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional -2025.</p>		

**Anexo N°2. Instrumentos****Instrumento 1: Variable Nivel de estrés.****CUESTIONARIO “ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERIA”**

"The Nursing Stress Scale"(NSS)

**I. INTRODUCCIÓN:**

Reciba Ud. un cordial saludo. Soy alumna de la segunda especialidad de enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Norbert Wiener; me es grato dirigirme a Ud. en esta oportunidad para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: “NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL -2025”, con la finalidad de Identificar el nivel de estrés que Ud. tiene y los factores que lo asocian. Solicitándole sinceridad en sus respuestas, agradecemos por anticipado su participación, a su vez que le informamos que el presente cuestionario es solo con fines de investigación.

**II. DATOS GENERALES:**

EDAD: ( )      SEXO: M ( ) F ( )      ESPECIALIDAD EN UCI: SI ( ) NO ( )

**a. Marque con una (x) la frecuencia que Ud. considera adecuada, muchas gracias**

N°	ITEMS	NUNCA	ALGUN A VEZ	FRECU EN-TEME NTE	MUY FRECUENTE
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con su supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas del servicio				
8	Afecta la muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				

<b>26</b>	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
<b>27</b>	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
<b>28</b>	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
<b>29</b>	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
<b>30</b>	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
<b>31</b>	El médico no está presente en una urgencia médica				
<b>32</b>	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
<b>33</b>	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
<b>34</b>	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

## Instrumento 2: Variable Desempeño profesional.

### GUIA DE OBSERVACION: “EVALUACION DEL DESEMPEÑO”

ITEMS	SI (1)	NO (0)
1. Recibe a los pacientes de manera directa-observacional al inicio de su jornada de trabajo		
2. Recibe a los pacientes de manera indirecta- informe al inicio de su trabajo		
3. Verifica que el material y equipo de la unidad este completo		
4. Verifica que el material y equipo de la unidad funcione		
5. Entrega material y equipo de la unidad completo		
6. Reporta inmediatamente cualquier desperfecto del área física de la unidad		
7. Proporciona a los médicos la información más relevante de los pacientes.		
8. Llama al médico de guardia en caso de alguna urgencia médica		
9. Se entera oportunamente de cambios en las indicaciones médica		
10. Aclara dudas o posibles errores de las indicaciones médicas.		
11. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de higiene de los pacientes		
12. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de realce de los pacientes		
13. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de eliminación de los pacientes.		
14. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de bienestar y confort de los pacientes		
15. Participa en la satisfacción de las necesidades de higiene de los pacientes		
16. Participa en la satisfacción de las necesidades de alivio de los pacientes		
17. Participa en la satisfacción de necesidades de eliminación de los pacientes		
18. Participa en la satisfacción de las necesidades de bienestar y confort de los pacientes		

19. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de higiene de los pacientes.		
20. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de alivio de los pacientes.		
21. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de eliminación de los pacientes.		
22. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de bienestar y confort de los pacientes.		
23. Apoya al usuario en sus necesidades de protección y seguridad		
24. En la administración de medicamentos toma en cuenta las reglas de oro		
25. Controla estrictamente el manejo y el almacenamiento de los medicamentos		
26. Mantiene los insumos necesarios para el funcionamiento del servicio		
27. Lleva a cabo adecuadamente el manejo de Residuos		
28. Evita peligros Biológicos Infecciosos.		
29. Mantiene en orden el expediente clínico.		
30. Mantiene en orden el material y equipo que emplea		
31. Realiza los registros de enfermería en las hojas correspondientes con base en la situación de cada uno de los pacientes		
32. Realiza en coordinación con asistentes de enfermería un informe por escrito sobre lo más relevante del estado del usuario antes de finalizar la jornada laboral		
33. Participa en los medios de diagnóstico de los pacientes		
34. Participa en el tratamiento de los pacientes		
35. Asiste diariamente a laborar de acuerdo a su jornada		
36. Llega puntualmente a la institución		
37. Llega puntualmente al servicio que le corresponde para iniciar su jornada laboral		

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....He  
recibido información suficiente sobre la investigación “NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL -2025” Para lo cual se pide mi participación, he tenido oportunidad de hacer preguntas sobre la misma y disipar dudas. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio si lo veo por conveniente; también comprendo que la información que proporcione no repercutirá negativamente en mi trabajo ni en persona. Por lo dicho anteriormente: “Acepto libremente participar en la investigación mencionada, para que conste firmo este documento”.

Cabe mencionar que los datos obtenidos de cada participante serán confidenciales.

Lima, 15 de mayo del 2025

-----  
FIRMA DEL PARTICIPANTE

DNI:




# 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	4%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	3%
4	Internet	alicia.concytec.gob.pe	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2025-08-28	<1%
7	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	<1%
11	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%