



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

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en unidad de cuidados intensivos de un hospital castrense de Lima 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Rojas Camacho, Juana Elvira

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4212-4592>

Asesora: Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539>

Lima – Perú

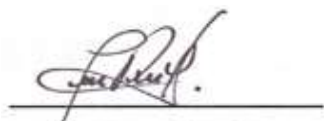
2026

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 21/07/2026

Yo, **Juana Elvira Rojas Camacho**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL CASTRENSE DE LIMA 2026.”** Asesorado por el docente: **Mg. Magaly Yaya Manco** DNI **40558938** ORCID <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539> tiene un índice de similitud de **(5%) (Cinco %)** con código OID: **14912:609160501** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin. Con fecha 20/07/2026.

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, 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: Juana Elvira Rojas Camacho

DNI: 10707091



.....
Firma

Elsa Magaly Yaya Manco

DNI: 40558938

Lima, 21 de Julio del 2026

DEDICATORIA

Dedicado a toda la familia por ofrecerme su continuo respaldo y comprensión durante mi vida personal y profesional incentivándome a estudiar y salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme siempre y a la Mg, Magaly, por contribuir en mi formación Profesional, guiándome y motivando permanentemente para culminar con mis estudios de especialidad.

ÍNDICE

<u>DEDICATORIA</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iii
<u>ÍNDICE</u>	iv
<u>RESUMEN</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>SUMMARY</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>1. PROBLEMA</u>	1
<u>1.1.Planteamiento del problema</u>	1
<u>1.2. Formulación del problema</u>	4
<u>1.2.1. Problema general</u>	4
<u>1.2.2. Problemas específicos</u>	4
<u>1.3. Objetivos de la investigación</u>	4
<u>1.3.1. Objetivo general</u>	4
<u>1.3.2. Objetivos específicos</u>	4
<u>1.4. Justificación de la investigación</u>	5
<u>1.4.1. Teórica</u>	5
1.4.2.	
Metodologica.....	6
<u>1.4.3. Práctica</u>	6
<u>1.5. Delimitaciones de la investigación</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>1.5.1. Espacial</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>1.5.2. Temporal</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>1.5.3. Población o unidad de análisis</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>2. MARCO TEORICO</u>	7
<u>2.1. Antecedentes</u>	7
<u>2.1.1. A nivel Internacional</u>	7
<u>2.1.2. A nivel nacional</u>	9
<u>2.2. Bases teóricas</u>	12
<u>2.3. Formulación de hipótesis</u>	19
<u>2.3.1Hipótesis general</u>	19
<u>2.3.2. Hipótesis específicas</u>	19
<u>3. METODOLOGIA</u>	¡Error! Marcador no definido.

<u>3.1. Método de la investigación</u>	20
<u>3.2. Enfoque de la investigación</u>	20
<u>3.3. Tipo de investigación</u>	20
<u>3.4. Diseño de la investigación</u>	20
<u>3.5. Población, muestra y muestreo</u>	21
<u>3.5.1 La población</u>	21
<u>3.6. Variables y operacionalización</u>	22
<u>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u>	23
<u>3.7.1. Técnica</u>	23
<u>3.7.2. Descripción de instrumentos</u>	23
<u>3.7.3. Validación</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>3.7.4. Confiabilidad</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos</u>	25
<u>3.9. Aspectos éticos</u>	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
<u>5. REFERENCIAS</u>	29
<u>ANEXOS</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>Anexo 1. Matriz de consistencia</u>	40
<u>Anexo 2. Instrumentos</u>	41
<u>Anexo 3. Formato de consentimiento informado</u>	45

RESUMEN

El personal de enfermería enfrenta estrés especialmente en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), que genera un impacto significativo debido a desequilibrios biopsicosociales que afectan directamente su desempeño en la atención a los usuarios hospitalizados. El objetivo es “Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima -2026” La investigación es tipo aplicada, nivel correlacional, de orientación cuantitativo, diseño será no experimental y por su proyección en el tiempo transversal, contando con una población de 80 enfermeras (os) que trabajen en el servicio de UCI y en la muestra se contará con un muestreo no probabilístico censal del 100% de los participantes. Para medir ambas variables se utilizará la encuesta y el instrumento del cuestionario de estrés validado por Ruiz en el año 2022 en la ciudad de Lima, con una alta confiabilidad de 0,92. Para desempeño laboral el cuestionario llegando a tener un valor de 0,84, en el procesamiento se usará Excel en el software estadístico (SPSS 24) y para analizar la estadística entre la relación de las dos variables se utilizará el coeficiente de correlación de R de Pearson, con una significancia del 1%.

Palabras clave: Enfermería, Estrés, desempeño laboral

ABSTRACT

Nursing staff face stress, especially in Intensive Care Units (ICUs), which has a significant impact due to biopsychosocial imbalances that directly affect their performance in caring for hospitalized patients. The objective is to "Determine the relationship between stress and job performance of nursing staff in the Intensive Care Unit of a Military Hospital in Lima - 2026." The research is applied, correlational, and quantitative in nature. It will have a non-experimental, cross-sectional design, with a population of 80 nurses working in the ICU. The sample will be a non-probabilistic census sample of 100% of the participants. To measure both variables, a survey will be used, employing the stress questionnaire validated by Ruiz in 2022 in Lima, with a high reliability of 0.92. For job performance, the questionnaire reached a value of 0.84. In the processing, Excel will be used in the statistical software (SPSS 24) and to analyze the statistics between the relationship of the two variables, the Pearson R correlation coefficient will be used, with a significance of 1%.

Keywords: Nursing, Stress, work performance

1. PROBLEMA.

1.1. Planteamiento del Problema.

El estrés laboral es definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: una respuesta natural del cuerpo humano ante presiones laborales, actitudes negativas y otros factores desencadenantes, que generan tensión mental en el entorno laboral. En la actualidad los hospitales están constantemente saturados por la atención a los pacientes con diversas enfermedades, especialmente en servicios de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), situación que repercuten preocupantemente el estado emocional del profesional generándole intensos síntomas asociados al estrés y que de cierta manera afecta el desempeño en las actividades clínicas que realiza frente al paciente (1).

Por otro lado, en España en el año 2022 se registró una situación similar, donde el 66,7% de las enfermeras que atendieron pacientes afectados reportaron altos niveles de estrés. Este fenómeno se debió a factores como jornadas laborales excesivas, comorbilidades en el personal de enfermería, alteraciones en la calidad del sueño y escasez de personal preparado, lo que impactó directamente en su praxis profesional (2).

En Arabia Saudita durante 2024, un estudio en el área de cuidados intensivos de un centro hospitalario reveló que las enfermeras registradas de menor edad experimentaron mayor estrés, atribuibles a largas horas de trabajo, sobrecarga laboral, cansancio físico y falta de autonomía profesional, lo que derivó en descuidos en la atención al paciente. En contraste, las enfermeras de mediana edad reportaron menor estrés y un mejor desempeño laboral, gracias a su mayor experiencia en unidades críticas (3).

Por otra parte en Australia (2025), los enfermeros que laboraban en áreas críticas con 2 pacientes por turno (especialmente nocturnos) mostraron más estrés, menor desempeño ($P=0,041$) y atención deficiente. Las enfermeras con mejores ratios enfermera-paciente

tuvieron menos estrés y mejor rendimiento. Sin embargo, la sobrecarga por demandas de pacientes aumentaba el estrés, dificultando las actividades profesionales y afectando la calidad del cuidado (4).

Además, en México en el año 2025, se ha reportado estudios que precisan que el personal asistencial de enfermería que ejerce en Áreas Críticas adulto generaron 52% estrés, repercutiendo en sus actividades laborales un 70% en la atención a los usuarios, asimismo, los insuficientes insumos generaron mayor dificultad en los servicios, para el desarrollo de sus funciones asistenciales (5).

Entre tanto en Ecuador (2025), se identifica que la saturación de pacientes es el principal factor de estrés para las enfermeras, provocando cansancio emocional y fatiga que afecta su desempeño. El 65% del profesional reportó alto estrés por entornos desfavorables, impactando la calidad de atención y gestión de pacientes críticos. Por otra parte, el 20% tuvo estrés moderado vinculados por presión laboral en la praxis, afectando la actuación, reduciendo su rendimiento laboral de enfermería (6).

De modo que en Chile en 2024 realizaron un estudio donde las enfermeras en ambos sexos y que trabajaban en áreas críticas, pasaron por momentos muy complicados, surgiendo sentimientos y cuestionamiento que generaron malestar expresando estrés debido a la decadencia de insumo, falta recursos humanos miedo a crear infección y llevar a los familiares, distancia social y la sobre carga laboral con los pacientes que llevaron a un arduo desempeño laboral (7).

Asimismo un estudio que se realizó en un Hospital Nacional de Chimbote, 2022 reveló que el 59% del personal de enfermería fue afectado por situaciones de estrés, debido al inicio de la pandemia y relacionadas con las medidas de protección personal para impedir la infección durante el desarrollo de sus funciones en el área crítica de emergencia, sobresaliendo la

preservación de los cuidados al paciente, y en tal situación la sobrecarga origina aspectos desfavorables en cuanto a la atención y su desempeño laboral (8).

En Perú El Seguro Social de Salud en 2026 nos indica que debemos abordar las causas de los factores personales, como el manejo del estrés, que ha provocado una mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral. El reconocimiento temprano de estos trastornos garantiza un mejor desempeño laboral y una de mayor calidad de atención a los pacientes. que trabajan en centros clínicos como hospitales, la Sanidad de las Fuerzas Armadas en servicios de cuidados a los pacientes (9).

Además, es significativo mostrar que las enfermeras que trabajan en Unidades Críticas experimentan una cierta vinculación con los factores de estrés en la parte física, social y psicológica que afecta el desenvolvimiento de la práctica profesional, en el entorno físico, como la falta de espacio y los recursos limitados, ocasionándoles una reducción considerable en su rendimiento laboral en la atención a los pacientes. Asimismo el estrés puede impactar negativamente en la salud mental de las enfermeras,. Finalmente en el entorno social también tiene un rol crucial dado que con un gran volumen de atención a pacientes, la falta de apoyo de los colegas puede impactar las relaciones interpersonales entre los especialistas generando un bajo desempeño en la atención a los pacientes (10).

De esta manera los enfermeros que desempeñan funciones en servicios de unidades críticas de una entidad hospitalaria castrense de Lima se percibe una reacción de estrés debido a ciertos causantes como el cansancio por la sobre carga de trabajo, muchas horas expuestos con los pacientes infectados, duda con la aplicación de tratamiento prolongado, escases de medicamento , tiempo para terminar con las actividades de enfermería por tener alta responsabilidad con los usuarios, situaciones críticas con los infectados, déficit de personal intensivista, incluso con el equipo de trabajo presentando sentimientos y actitudes negativos

que provocan deficiencia en el desempeño laboral siendo impactante en la calidad de servicio que va a brindar el profesional en la recuperación del usuario.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el estrés en dimensión de factores físicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital.?

¿Cómo se relaciona el estrés en dimensión de factores Psicológicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital.?

¿Cómo se relaciona el estrés en dimensión de factores sociales y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital.?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar cuál es la relación entre el estrés, en dimensión de factores físicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital.

- Analizar cuál es la relación entre el estrés, en dimensión de factores Psicológicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital.
- Establecer cuál es la relación entre el estrés, en dimensión de factores sociales y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital.

1.4. Justificación de Investigación.

1.4.1. Teórica

Se considera apropiada la investigación desde una perspectiva teórica, pues proporcionará fundamentos teóricos y antecedentes relevantes para futuros estudios con temas relacionados con la presente investigación, además de cubrir los vacíos de conocimientos presentes en el haber científico sobre el fenómeno que se analiza aquí, con la información del tema tanto a nivel nacional como internacional. De igual manera, este análisis se basa en pruebas científicas sobre la problemática presente en la relación entre las variables de estrés y desempeño laboral en enfermería, lo que contribuirá con datos e información al personal de unidades de cuidados intensivos y a toda la comunidad científica de manera equivalente. Por otro lado, la teoría de enfermería de adaptación de Callista Roy se considera apropiada para ambas variables, que teóricamente apoyarán al personal de este estudio.

1.4.2.. Metodológica

En esta investigación, el marco metodológico es crucial, dado que se llevará a cabo a través de un enfoque cuantitativo, con hipótesis y la correlación de dos variables que serán evaluadas estadísticamente con programas sistemáticos para el momento,

para llevar a cabo este estudio. Los instrumentos elegidos también son relevantes, dado que se ha comprobado que poseen el proceso de validación requerido para asegurar la confiabilidad de los datos recolectados. (Instrumentos utilizados en Perú producidos por Rojas en el 2022, quien empleó estos instrumentos para aplicarlo en el campo de estudio. Para concluir, afirmaremos que este estudio abordará como guía para otras investigaciones que tomen en cuenta las mismas variables.

1.4.3. Práctica.

El estudio revela una justificación práctica teniendo en cuenta en este caso beneficios obtenidos que se derivarán de los hallazgos de este estudio. Donde los resultados serán presentados a las instituciones de salud y a las autoridades académicas correspondientes del equipo de enfermería que trabaja en servicio de Unidad de Cuidado Intensivos (UCI) de una institución de salud Castrense de Fuerzas Armadas, con el fin de que se puedan implementar medidas que favorezcan la mejora de las condiciones laborales desarrollando contenido informativo para la comunidad en su conjunto, con estrategias y gestión relacionadas con este asunto. En ese sentido, el objeto de estudio contribuirá a mejorar la problemática presente y a ampliar los saberes y vivencias en la variable estrés en relación con el desempeño laboral en los usuarios hospitalizados.

1.5. Delimitaciones de la Investigación.

1.5.1. Espacial del

El presente estudio tendrá lugar en el centro hospitalario militar de la Fuerza Armada localizado en Lima-Perú.

1.5.2. Temporal

La presente ejecución tendrá una duración de febrero a mayo de 2026, etapa destinado para efectuar el desarrollo del estudio.

1.5.3. Población o Unidad de Análisis

Se constituirá con las enfermeras (os) que se desempeñan su labor en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Castrense y que a su vez facilitarán la información para el progreso del estudio.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. A Nivel Internacional

Bulanadi (11) 2025, realizó en Filipinas un estudio titulado “Factores de estrés clínico, conductas de afrontamiento y desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos (UCI) en hospitales terciarios de la región 4-a”. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño transversal y una perspectiva cuantitativa, con la participación de 219 enfermeras en un periodo de seis meses. Se empleó un cuestionario para reunir datos. Los resultados evidenciaron que las enfermeras presentaron un nivel moderado de estrés durante su labor en la UCI. En conclusión, el trabajo en (UCI) aumenta el estrés en los empleados de enfermería por la intensa carga de trabajo, la responsabilidad en cuidado del paciente crítico, la interacción con familiares y las situaciones de emergencia (estresores externos). Asimismo, factores personales como altas expectativas, sentimientos de insuficiencia y falta de compañerismo (estresores internos) pueden afectar de manera negativa su desempeño laboral.

Mustafá et al. (12) en (2022). Egipto, realizaron una investigación con la finalidad de: “Evaluar la relación entre el estrés laboral, el agotamiento profesional y rendimiento de

enfermeras que trabajan en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Universitario de Benha”. Se trató de una investigación cuantitativa, transversal y de nivel correlacional, en la que participaron 100 enfermeras durante varios meses. Cuestionarios fueron utilizados para la recolección de datos como: Estresores Laborales y el Desempeño Laboral. Donde los resultados evidenciaron que las enfermeras presentaban un nivel moderado de estrés, asociado a las extensas horas de atención a los pacientes, las dificultades derivadas del entorno laboral y la complejidad clínica de los pacientes críticos. Estos factores repercutieron en la esfera emocional de las participantes y afectaron negativamente el desarrollo de sus actividades de cuidado. En conclusión, el estrés guarda una relación netamente directa con el desempeño de las actividades de enfermería, generando un menor rendimiento en la atención de pacientes críticos.

Alkubati et al. (13), en 2025 en Hail City(Arabia Saudita), analizaron la investigación con el objetivo enfocado a “El efecto mediador de la resiliencia y la satisfacción laboral en la relación entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de cuidados críticos: hallazgos para mejorar la atención de enfermería” con la participación de 352 enfermeras de UCI. Estudio cuantitativo correlacional-transversal con la Escala de Estrés en Enfermería. Resultados: enfermeras de mediana edad y con título mostraron menor estrés, mayor resiliencia y mejor rendimiento en la atención de los usuarios; las jóvenes (5 años experiencia) reportaron alto estrés, limitando la calidad asistencial. Se concluye, que las enfermeras jóvenes en cuidados críticos sufren alto estrés y agotamiento por falta de experiencia, carga laboral y turnos que impide abordar una calidad de atención.

Getachew et al. (14), en 2024, en el sur de Etiopía , desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar “ Nivel de estrés y factores asociados entre enfermeras que trabajan en Unidades de Cuidados Intensivos y salas de urgencias en hospitales especializados integrales del Sur de Etiopía, 2023: estudio explicativo secuencial de métodos mixtos.” Este

estudio empleó un enfoque mixto explicativo secuencial (cuantitativo y cualitativo) de tipo transversal, con 239 enfermeras como muestra. Para la recopilación de datos, se utilizaron entrevistas y un cuestionario estandarizado. Resultados revelaron que el 55% de los participantes presentaron estrés moderado, seguido de estrés alto (24%) y bajo (19%). Se concluye que las enfermeras presentaron niveles elevados de estrés a causa de las exigencias laborales, escasez de materiales y agonía de los pacientes; asimismo, el estrés moderado se involucra a la alta carga de trabajo y las limitaciones de tiempo, lo que dificultaba la calidad de la atención en UCI.

Macas et al. (15) 2025, en Ecuador, llevaron a cabo una exploración con el propósito de “Evaluar la evidencia existente sobre la relación entre los factores estresantes y la satisfacción laboral de los enfermeros en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)”, Se trató de una revisión sistemática con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y transversal. Incluyó 20 estudios de los últimos 5 años que evaluaron su manifestación con el estrés y vínculo con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Para la medición, se utilizaron los métodos CASPe y las herramientas de evaluación crítica del Hospital Johns Hopkins, las cuales facilitan el análisis de la calidad y el posible sesgo en investigaciones científicas. Los resultados corroboraron un vínculo relevante entre los altos grados de estrés laboral y una menor satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería en UCI. Se concluye que la sobrecarga laboral, la escasez de personal, las condiciones rigurosas y las situaciones críticas de pacientes, junto con estrategias de afrontamiento inadecuadas, deterioran las relaciones laborales y afectan negativamente el rendimiento en la atención.

2.1.2 A Nivel Nacional

Zamora (16) 2022, en Chimbote, desarrollaron un estudio con la finalidad de “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Es salud II de Chimbote”. La presente

investigación fue de naturaleza cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, conformado por una muestra de 30 enfermeros, para evaluar ambas variables se empleó el cuestionario. Como resultado fue que el 63,3% tenía un nivel de estrés alto, el 20% moderado y sólo el 16,7% nivel bajo respecto a la segunda variable desempeño laboral, el 43.3% muestra un nivel bajo; 36,7% moderado y 20,0% un alto nivel. Se concluye que se evidencia relación entre ambas variables debido a la alta carga de sus labores y agotamiento emocional.

Ruiz (17) año 2022, en Lima, elaboro una investigación con la finalidad de “Determinar el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra 2022”. La metodología fue de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo , no experimental y transversal, compuesto por 20 profesional de salud, Instrumentos aplicados para la medición de las variables, se empleó la entrevista y el cuestionario valido y confiable con 34 ítems orientadas a la medición del estrés y 20 ítems para la evaluación del desempeño en el trabajo. Resultados indicaron que obtuvieron estrés 50% nivel medio, 50% estrés alto y en cuanto al desempeño un 55% alto seguido del 45% de nivel medio. Se concluye que debido al valor de significancia 0.215 es mayor que 0.05 esencial para validar, requerido y poder confirmar la relación de las variables estrés y desempeño laboral de las enfermeras que trabajan en UCI.

Bautista et. al. (18) año 2023, Huancayo desarrollo un estudio que tuvo el objetivo de “Establecer la relación que existía entre los niveles de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Priale, Es Salud Huancayo 2023”. Investigación cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental y transversal, con nivel correlacional, estuvo constituido por 35 trabajadoras de enfermería, se emplearon 2 cuestionarios para analizar las variables en dichos participantes, entre el resultado destaco el estrés mostrando 60% promedio y 50% rendimiento profesional inadecuado, también se detectaron niveles bajos de estrés con un rendimiento del personal

apropiado del 35% y un rendimiento insuficiente del 17%. Se concluyo que el grado estresante tuvo correlación inversa en la variable rendimiento en el trabajo, y los factores físicos constituían la principal causa de estrés, alcanzando un 69% de los casos analizados.

Ascate et al. (19) En Trujillo en el año 2024 se realizo un estudio con el propósito de: “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la UCI del Hospital Eleazar Guzmán Barrón durante el año 2024”. Se implementó. Un análisis cuantitativo y correlacional, compuesto por 25 enfermeras, utilizando el método de la encuesta y el formulario de cuestionario. Los resultados mostraron una alta prevalencia de estrés en el nivel moderado con 56%, además 24% nivel alto y solo 20% bajo. Además, en cuanto al desempeño se obtuvo un 16% consiguiendo una calificación más alta que el promedio y el 4% fueron calificados superior, lo que sumó un 20% con un rendimiento destacado. Por otro lado, un 12% se situaron en el rango de menor al promedio, las conclusiones indicaron que hay una correlación positiva entre estrés y trabajo con el grupo de enfermería de la UCI.

Gamarra et al. (20) En una Clinica Peruana en 2023 se efectuo un estudio que tuvo como objetivo de: “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023”, enfocada en una exploración cuantitativa, de diseño correlacional, conformada por 80 enfermeras de hospitalización y UCI, los datos se recolectaron a través del instrumento de cuestionario para ambas variables. Resultados: Se observó que el 52,5 % de las participantes manifestaron un nivel de estrés moderado, mientras que el 31,3 % reflejaron un nivel bajo y el 16,3 % un nivel elevado. Respecto al desempeño en sus labores, el 51,2 % evidenció un regular rendimiento, el 46,3 % un rendimiento alto y solo el 2,5 % presento un rendimiento deficiente. Asimismo, los resultados permiten concluir que el rendimiento laboral está fuertemente relacionado con los aspectos físicos, psicológicos y sociales al estrés.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1 Variable Estrés.

2.2.1.1 Conceptualización del Estrés.

El estrés esta definida como un estado de malestar o tensión mental causado por una condiciones complejas, es decir, cada individuo tiene grados específicos , teniendo en cuenta la reacción una respuesta innata a amenazas y otros estímulos y esta respuesta puede afectar nuestra salud (21).

En ese sentido, el organismo reacciona ante los elementos estresantes externos liberando hormonas, como la epinefrina y la norepinefrina, las cuales incrementan la presión arterial, intensidad cardíaca, el nivel de las glucosas, esta respuesta de alerta activa en el individuo un elemento de existencia que genera una reacción rápida e intensa (22).

Tipos de estrés

Puede resultar difícil y complicada debido a la diversidad de tipos de estrés: Cada individuo posee sus propias particularidades, síntomas, tiempo de duración y métodos de tratamiento y estas se clasifican en:

I. Estrés Agudo: orientado por las presiones y exigencias del pasado reciente y las demandas proyectadas para el futuro. Puede ser intenso el estrés, impresionante e interesante en dosis mínimas, pero cuando se vuelve excesivo, resulta agotador (23).

II. Estrés Agudo Episódico: Suelen padecerlo aquellos individuos que establecen objetivos poco factibles y debido a las demandas de la sociedad. Adema se distingue por una constante angustia y una percepción de descontrol respecto a la demanda impuesta, aquellos que lo padecen se presentan preocupados por el porvenir y suelen anticipar los sucesos (24).

III.Estrés Crónico: Provoca un deterioro fisiológico y mental que puede conducir a padecer enfermedades serias, como accidentes cardiovasculares, ictus, depresión e incluso cáncer, tal como demuestran investigaciones recientes llevadas a cabo en Estados Unidos. Para la depresión, tanto la inclinación al suicidio como la agresión son dos distintos escenarios que pueden surgir si no se manejan correctamente (25).

2.2.1.2 Teoría de la variable

Cannon planteó la teoría acerca del estrés, se enfocó en dos ideas fundamentales, en ese sentido, la homeostasis para caracterizar el balance interno, para el adecuado equilibrio de nuestro organismo biológico, asimismo, la respuesta de lucha o fuga, sugirió que cuando el organismo detecta una amenaza o tensión, provoca una reacción instintiva de "lucha o evasión", esta reacción implica modificaciones fisiológicas que estimulan al cuerpo para afrontar o huir de la circunstancia estresante (26).

Ballon y Cahuana orienta el modelo biomédico que establece: El estrés como las respuestas emocionales, que incluyen reacciones fisiológicas, psicológicas y sociales que la personas evidencia ante las diversas exigencias del entorno en donde se desarrolla o realiza actividades, tales como el campo de la salud (27).

En 1936, en la Universidad McGill de Montreal, Hans Selye (1907-1982), médico canadiense, comenzó basándose en experimentos con animales, describió por vez primera el estrés como "una reacción biológica inespecífica que altera el sistema nervioso central y el parte inmunológico. Selye siguió realizando experimentos con ratas, sometiénolas a situaciones extremas como temperaturas, actividad física intensa y traumas. Los hallazgos fueron parecidos a los previos, lo que lo llevó a pensar que las modificaciones detectadas eran una reacción no particular a circunstancias de estrés. También realizo la Implementación del Síndrome General de Adaptación (GAS) para explicar la respuesta del cuerpo al estrés en tres etapas: alerta, resistencia y fatiga (28).

Por lo tanto, en 1867, Claude Bernard sugirió que las modificaciones externas en el ambiente pueden incidir en el funcionamiento del organismo y que una de las características más destacadas reside en su habilidad para preservar la estabilidad de su entorno interno sistema nervioso central, a pesar de las variaciones en las condiciones del entorno externo. En este punto afronto una idea "La estabilidad del entorno interno es la condición necesaria para la vida", Lo que diferencia a Bernard es que define la vida y ser un ser vivo como la capacidad de adaptarse al cambio; una de las primeras ideas sobre las consecuencias de un cambio en el equilibrio corporal es el estrés (29).

2.2.1.3 Evolución histórica del estrés

Durante el siglo XVII, la noción de estrés surgió en el campo de la física, concretamente mediante las investigaciones de Robert Hooke quien empleó la expresión "estrés" para referirse a la presión y tensión aplicada a un objeto, vinculándolo con la alteración que experimenta bajo carga. Esta noción se fundamentó en su ley de elasticidad, la cual sostiene que la degradación de un material se relaciona directamente con la fuerza ejercida sobre sí.

La evolución en el siglo XIX, el estrés en la medicina se dio gracias a las investigaciones del fisiólogo francés Claude Bernard. A pesar de que no se empleó de manera explícita el término "estrés" para referirse a las manifestaciones biológicas, relacionando con el equilibrio fisiológico del medio interno, vital para la supervivencia de los organismos. Los cambios ambientales externos pueden modificar el cuerpo, para mantener la estabilidad interna.

Durante el siglo XX, la noción de estrés sufrió un notable avance en aspectos psicobiológicos. Este periodo contó con significativas aportaciones de investigadores como Walter Cannon, Hans Selye y Richard Lazarus, entre otros, que expandieron conocimiento del estrés como una reacción completa del cuerpo a las exigencias del entorno.

El concepto de estrés experimentó un aumento significativo en términos psicológicos durante la segunda mitad del siglo XX. Este periodo acogió significativas aportaciones de

científicos como Richard Lazarus y Stanley Folkman, que formularon el concepto transaccional del estrés, y como impacta en la salud a nivel físico y mental (30).

2.2.1.4. Otros Aspectos relevantes del estrés

Define como uno de los "desórdenes del siglo XXI". Un ritmo acelerado de vida, la incapacidad para disociar el exceso de tensión son algunas de las razones del estrés. Donde con el tiempo se ha visto evidenciándose de modo diferente que también se va haber reflejado con los hábitos de la persona en su vida diaria en casa, centro de trabajo o en su vida social (31).

2.2.1.5. Dimensiones de Estrés

A. Dimensión Físico

Es el primer componente que está relacionado con el contexto físico en donde la persona o las personas hacen referencia a la estructura y de las condiciones que se encuentran en un lugar, siendo los elementos el aire, los equipos o materiales a utilizar, los insumos, muebles, sustancias químicas, y procesos de producción (Procedimiento) en el lugar de trabajo, interrupciones, turno, tareas, falta de personal estos elementos pueden incidir en los empleados, además en lo emocional y bienestar (32).

B. Dimensión ambiente Psicológico

Es el segundo componente que argumenta que la percepción humana está fuertemente influenciada por el sitio en el que ocurre, o sea, está determinada por el entorno en el que se desarrolla, las interacciones entre las personas, las circunstancias materiales y las reglas sociales que definen dicha relación. que trata sobre el comportamiento humano y su progreso relacione con diversos problemas y eventos ambientales, se caracteriza en los ambientes hospitalarios por los procedimientos que se utilizan, experiencia de sufrimiento, tratamientos inadecuados a los usuarios (33).

C. Dimensión ambiente Social

El entorno social, es el tercer componente comprende el conjunto de circunstancias y vínculos sociales en los que una persona reside, y se desarrolla como individuo, el ambiente social influye directamente en nuestra vida y las relaciones, además de ser un elemento esencial en diversos aspectos de la vida personal, determinando la psicología individual (personalidad, conducta y aprendizaje, entre otros aspectos), esta caracterizado por problemas entre las personas, críticas en la atención, errores en el trabajo, desacuerdos en la utilización de tratamientos, entre otros (34).

2.2.1.6. Teoría de enfermería referente al Estrés

Modelo de Adaptación de Callista Roy

Dentro de la enfermería, Modelo de Adapacion de Roy (MAR) modelo teórico clave que ve al ser humano como un sistema adaptativo holístico, capaz de responder a estímulos del entorno para lograr equilibrio y bienestar. Desde esta perspectiva, los profesionales de enfermería facilitan la adaptación evaluando comportamientos observables y estímulos e identificando problemas y diseñando planes de cuidado personalizados, aplicables tanto a individuos como a grupos (35).

2.2.2. Variable Desempeño Laboral.

2.2.2.1. Conceptualización del Desempeño Laboral

Es considerado el nivel de rendimiento por el empleado que muestra al llevar a cabo las tareas encomendadas, así, se determina si el individuo es adecuado o no para el cargo designado. cerca de la efectividad, la excelencia y la calidad en su labor, el rendimiento del trabajo puede apreciarse al comparar el comportamiento del empleado con los objetivos asignados a su labor, donde las personas presentan variaciones en su rendimiento generando patrones diferentes de este (36).

2.2.2.2. Teoría del desempeño laboral

Dentro de la teoría de Chiavenato, destaca como: Un conjunto de comportamiento y acciones observados en los trabajadores que tienen un papel crucial en la consecución de las metas organizacionales. El autor sostiene que el esfuerzo laboral óptimo es la mayor fortaleza en la que puede confiar una organización, además suma su logro individual siendo la conducta orientada a alcanzar eficazmente las metas, así mismo representa la táctica personal para lograr un óptimo desempeño en la asignación de una tarea específica individual y grupal, bajo la medición constante del rendimiento en la eficacia, eficiencia y resultados en actividades administrativas, investigativas, asistenciales, o en la ocupación de la docencia (37).

2.2.2.3. Evolución histórica del desempeño laboral

El ámbito laboral ha sufrido transformaciones drásticas a través de la historia. Desde la sencillez de la caza y recolección hasta la complejidad de la economía mundial contemporánea, la manera en que obtenemos la vida ha experimentado una evolución continua, influenciada por las tecnológicas, cotidianas y económicas. En este texto se logra evidenciar como se modifica estos cambios más relevantes que han revolucionado el con el progreso del siglo XX, emergieron movimientos en la parte laboral que batallaron por derechos fundamentales, tales como un horario fijo de trabajo las ocho horas con condiciones más seguras. Adicionalmente, la introducción de la tecnología y ordenadores que empezó a transformar la esencia de los puestos de trabajo (38)

2.2.2.4 Otros aspectos relevantes del desempeño laboral

La perspectiva de los trabajadores, la puesta en marcha al trabajo remoto, que se produjo con una transformación inmediata, inesperada con el modo de trabajar, lo que en numerosas situaciones dejó sin capacitación en tecnología y equipos requeridos, mientras se enfrentaban a circunstancias laborales, familiares y domésticas en un contexto muy complicado, este

cambio brusco en el ambiente de trabajo demandó que los individuos se involucraran en adaptarse a una nueva circunstancia y desempeños en su prácticas de trabajo (39).

2.2.2.5 Dimensiones del Desempeño Laboral

A. Dimensión desempeño asistencial

El asistencial, es el primer componente, en donde el experto en enfermería posee la habilidad para orientar al vínculo con usuarios que lo necesiten y poder restablecer la salud mediante la atención en sus vivencias de enfermedad, tanto para prevenirla como para evitarla, además mediante las acciones recuperación la salud (40).

A. Dimensión desempeño administrativo

El desempeño administrativo, es el segundo componente, que está orientado a la habilidad del experto en enfermería facilita acceso al ámbito administrativo mediante la gestión incluyendo los cuidados en las instituciones y los servicios específicos (41).

A. Dimensión desempeño a la docencia

El desempeño a la docencia, está integrado por las nociones del currículo de la enfermería y de las demandas y desafíos de la comunidad de profesionales donde exigen a las enfermeras que trabajan en el ámbito educativo deben cumplir con determinadas condiciones para su labor. Los resultados destacan una variedad de habilidades y responsabilidades importante en la enseñanza que los enfermeros deben hacer para la contribución efectiva a la capacitación del futuro personal de enfermería (42).

A. Dimensión desempeño investigativo

El cuarto asociado al desempeño investigativo, en el campo de la enfermería, al igual que en todas las otras profesiones, en donde la investigación es un proceso que se realiza con el objetivo de producir conocimientos. El impulso de la investigación en enfermería representa un avance inicial que pone de manifiesto este problema, que se transforma en un soporte para

futuras investigaciones que indaguen en este campo y valoren el rendimiento laboral como una habilidad (43).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente entre el estrés en la dimensión, factores físicos y el desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.

Hi2: Existe relación estadísticamente entre el estrés en la dimensión, factores Psicológicos y el desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.

Hi3: Existe relación estadísticamente entre el estrés en la dimensión, factores sociales y el desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.

3. METODOLOGÍA.

3.1. Método de la Investigación.

La estrategia metodológica que se utilizó para su implementación, se basó en el enfoque hipotético y deductivo, herramienta fundamental, siendo una forma más común de abordar la investigación científica basándose en la creación de una hipótesis obteniendo conclusiones que después serán confrontadas con la realidad (44).

3.2. Enfoque de la Investigación

Perspectiva de tipo cuantitativa, ya que mide las variables recogiendo información de un contexto del estudio principalmente científicos mediante herramientas de análisis matemáticos y estadísticos para medir la variable con la finalidad de revisar de forma sistemática, organizada y estructurada. (45).

3.3 Tipo de Investigación

El tipo está orientado en una indagación aplicada, en donde las nociones teóricas y empíricas que permite contrastar para resolver una problemática práctica, para mejorar la vida cotidiana y eficiencia de los procesos y/o tecnologías en el campo de la ciencia (46).

3.4. Diseño de la Investigación

Se empleó un diseño metodológico de carácter no experimental, la cual considera un procedimiento, donde el investigador realiza una investigación sin la manipulación deliberada de las variables en un determinado contexto y condiciones previamente establecidas (47).

Además, de nivel correlacional, es un método en donde se relaciona dos o más variables o constructos, considerando previamente la recopilación, análisis y luego la presentación de los datos que luego serán contrastados con un coeficiente de correlación (48).

Y de corte transversal, siendo un procedimiento de investigación que se orienta a recopilar la información o datos en una población en un establecido momento o tiempo,

considerando la eventualidad de los casos o situaciones que padecen un subconjunto de personas representativas (49).

3.5. Población Muestra y Muestreo.

3.5.1. La Población.

El objeto de estudio estará conformado por 80 profesionales del Staff de enfermería (as,os) que desempeñan funciones en Unidad de Terapia Intensiva de un centro hospitalario castrense localizado en la ciudad de Lima Metropolitana.

3.5.2. Muestra.

La muestra, compuesta por 80 enfermeras/os, que representa la población en su totalidad, garantizando su representatividad. Que además trabajan en áreas críticas (UCI) de un centro hospitalario castrense.

3.5.3. Muestreo.

Se empleó para el desarrollo del estudio un muestreo no probabilístico de conveniencia, de carácter censal, considerando el 100% de la población accesible como parte del estudio (50).

Criterio de Inclusión:

- Licencia as/os del Staff de Enfermería que firmaron el Consentimiento Informado por escrito.
- Profesional de Enfermería adscritas al área de Cuidado Intensivos adulto.

Criterio de Exclusión:

- Staff de Enfermeras/os que se negaron a firmar el Consentimiento Informado por escrito.
- Profesional de Enfermería que no están adscritas al área de cuidado intensivos adulto.

3.6. Tabla para Operacionalización de Variable.

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Valor final	Criterio para asignar valores	Escala de medición
VI Estrés	El estrés como las respuestas emocionales, que incluyen reacciones fisiológicas, psicológicas y sociales que la personas evidencia ante las diversas exigencias del entorno en donde se desarrolla o realiza actividades, tales como el campo de la salud (21).	<u>Ambiente Físico.</u>	° Interrupciones ° Turno ° Tareas ° Tiempo ° Falta de personal.	6 ítems 1,25,27,28,30,34	Alto Medio Bajo	Alto 69-102 Medio 35-68 Bajo 0-34	Ordinal
		<u>Ambiente Psicológico.</u>	° Procedimiento ° Impotencia ° Muerte ° Ausencia de médicos. ° Sufrimiento de paciente. ° Tratamiento inapropiado.	18 ítems 3,4,6,8,12,13,21 15,18,23 7,11,16 17,26,31,32,33			
		<u>Ambiente Social.</u>	° Críticas de médico. ° Problemas con el supervisor. ° Problemas con los médicos. ° Cometer un error. ° Desacuerdo con el tratamiento. ° Problemas con otras enfermeras.	10 ítems 2,9,10,14,19 5,20,22,24,29			
V2 Desempeño laboral	Un conjunto de comportamiento y acciones observados en los trabajadores que tienen un papel crucial en la consecución de las metas organizacionales (36)	<u>Desempeño Asistencial</u>	° Control de funciones vitales. ° Revisar la prescripción medica. ° Apoyo al personal. ° Aliviar el estado emocional del paciente. ° Informa al familiar sobre la evolución del paciente.	5 ítems	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Ato 58-71 Medio 72-84 Bajo 85-97	Ordinal
		<u>Desempeño Administrativo</u>	° Supervisa al personal técnico. ° Coordina el cuidado del paciente. ° Tiene actualizado los registros y Kardex. ° Trámites para el alta. ° Supervisan el área de servicio.	5 ítems			
		<u>Desempeño Docente</u>	° Participa en la enseñanza. ° Desarrolla actividades. ° Evalúan el desenvolvimiento del estudiante. ° Impulsan al estudiante. ° Incentiva al estudiante.	5 ítems			
		<u>Desempeño Investigativo</u>	° Renuevan sus conocimientos. ° Desarrolla investigaciones. ° Problemas frecuente. ° Facilita y da apertura a la investigación. ° Prueban nueva técnica..	5 ítems			

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.7.1. Técnica.

La técnica seleccionada para abordar la variable estrés correspondió a la encuesta, procedimiento para recopilar información que a través de ella se obtendrán datos referentes al estrés, utilizando preguntas como el interrogatorio del objeto de investigación que se llenaran en una herramienta que es el cuestionario.

También para la variable desempeño laboral se aplicará la encuesta de uso frecuente, empleado en el ámbito de investigación, por su capacidad de facilitar la recolección y procesamiento de datos sobre el desempeño laboral del personal de enfermería de forma rápida y eficiente (51).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos de investigación son para recolectar información, mediante un documento impreso o digital para obtener información sobre el problema de investigación, ya que las variables se miden con el instrumento a través de sus indicadores (52).

Variable 1: Estrés

Fue elaborado para la variable 1, el instrumento “cuestionario de estrés” por Alvarado Carrasco Carmen y Rojas Reyes Jaqueline en la ciudad de Lima en un hospital del Es Salud, El cuestionario estuvo conformado por 34 ítems distribuidos en tres dimensiones: Ambiente físico (5 ÍTEMS), Psicológico (18 ÍTEMS) y Social (10 ÍTEMS). Las respuestas se estructuraron en una escala tipo Likert con tres categorías: alto, medio y bajo.

Variable 2: Desempeño laboral

En cuanto al segunda variable instrumento “cuestionario de desempeño laboral” del profesional fue elaborado en el contexto de Perú por Rojas Garay y Saldaña Leandro, este cuestionario está constituido por 20 ítems, distribuidos en cuatro componentes, que incluyen:

(desempeño asistencial, desempeño administrativo, desempeño docente y desempeño investigativo), las respuestas se organizaron con escala tipo Likert con categorías de valoración.

3.7.3. Validación.

Son nivel de pruebas que apoyan la interpretación a través de puntajes sugeridos, dado que actúan como soporte que están vinculados con el contenido, es el grado lo que pretende medir en el estudio de investigación, las pruebas fueron validados por criterios de jueces especialistas en el campo de la enfermería e investigación, dándoles su validación a los criterios de claridad, relevancia y pertinencia (53).

Instrumento 1. Cuestionario del estrés

El instrumento ha sido validado por 5 juicios expertos a partir de la prueba piloto de 30 participantes en el estudio, mediante la aplicación de validez logrando ser confiable el resultado a través de alfa de Cronbach de 0,806 indicándonos que es bueno. Y luego modificado por Ruiz en el año 2022, con una prueba piloto de 20 enfermeras y para su validez 8 jueces expertos llegando a validar mediante estadística de SHAPIRO WILK con un resultado de 0.923 aplicable para su participación en el estudio.

Instrumento 2. Cuestionario del Desempeño laboral

En cuanto a la validez, se evaluó mediante el juicio de tres expertos en el área con 24 participantes para el presente estudio de investigación, quienes validaron la información con un índice de valor de 0.734, considerado aceptable. Fue reformulado también por Ruiz (2022) quien evaluó su confiabilidad en una muestra de 20 concurrentes de enfermería, obteniendo un valor de alfa de Cronbach de 0.848 lo que hace confiable para su aplicación.

3.7.4. Confiabilidad

Es un procedimiento para evaluar la fiabilidad de un instrumento mediante la coherencia de las calificaciones logradas a través de una prueba (54).

3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

Tras gestionar los permisos pertinentes con la dirección y departamento de enfermería del centro hospitalario militar, se procedió a coordinar con la jefa del Servicio de la unidad de Cuidados Intensivos para definir el cronograma de recolección de datos.

Con el fin de obtener la información requerida se estimó una semana, luego se agrupó a las licenciadas en enfermería en el ambiente de capacitación para la respectiva encuesta de 20 a 30 minutos, se tuvo en cuenta los turnos rotarios del personal, para la evaluación se consideró los descansos y los turnos completos, permitiendo en algunos casos la reprogramación de acuerdo a la disponibilidad laboral del personal.

La información obtenida se codifica y se ingresan en base de datos mediante el uso del Software Microsoft Excel. Posteriormente, el análisis estadístico en SPSS versión 24: considerando inicialmente la normalidad de distribución mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov; en caso de datos no paramétricos y ordinales se aplicó el coeficiente de compensación Rho de Spearman para examinar las relaciones de las variables y dimensiones, estableciendo un nivel de significancia del 1% ($p < 0.01$).

3.9. Aspectos Éticos.

Se orientará el estudio llevando a cabo directrices éticas del comité de dicha institución, fundamentados en la declaración de Belmont y lineamientos de la Universidad Norbert Wiener orientados a la participación, seguidamente se reunirá con la jefa coordinadora de área de UCI, para planificar una reunión con las enfermeras intensivistas del servicio, para explicarles los objetivos del estudio. En consecuencia, se tendrá en cuenta la presentación del consentimiento informado para los participantes, detallando los principios éticos:

Principio de autonomía que brinda la facultad que el participante decida o no en la inclusión al estudio, de manera racional y consciente, tomando plenamente la decisión personal de enfermería.

Principio de la beneficencia que se orienta a las acciones en favor a todos los participantes, generando que el investigador pueda promover actividades de bienestar integral a los participantes de la investigación.

Principio de la No-Maleficencia, que consiste, en que, los investigadores puedan evitar la posibilidad de poner en riesgo a algún participante, siendo cuidados con la integridad física y humana Principio **de justicia** que detalla el trato equitativo de los participantes, siendo habiendo la consideración del respeto en la totalidad, cultura, creencia, étnicas y socioeconómicas (55).

4.2 Presupuesto

RUBRO	COSTO UNITARIO EN SOLES	CANTIDAD	COSTO TOTAL EN SOLES
a) Recurso humano			
Asesor externo	0	0	0
Sub total			0
b) Servicios			
Movilidad	0	0	0
Subtotal			0
c) Bienes			
Computadora	3500	1	3500
USB de memoria	50	1	50
Internet	120	4	480
Impresiones	110	1	110
Otros	200		200
Total			4.340

Tabla 2: Cuadro de presupuesto. La investigación será autofinanciada.

5.REFERENCIAS

1. La Organización Mundial de la Salud OMS. Estrés {Internet}2023, Febrero {Citado el 22 de febrero del 2026} Disponible desde:
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Melchor A. Jiménez M, Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería. Revista Scielo. Enfermería Global {Internet}abril 2022 España {Citado el 20 de enero del 2025} vol.21 no.66. Disponiblehttps://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S169561412022000200184&script=sci_arttext
3. Alkubati S., Alrashidi O., Ali A. 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 de las Tareas: Hallazgos para mejorar la atención de Enfermería Revista de BMC. {Internet}mayo 2025 Arabia Saudita {Citado el 22 de febrero del 2026} vol.24, N°.579. Disponible desde:
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-025-03225-3#Sec8>
4. Alkubati S. Alsaqri S. Alrubaiee G. La influencia de la ansiedad y la depresión en el desempeño de enfermeras de cuidados críticos: un estudio correlacional multicéntrico. Revista Australia Critical Care {Internet} 2025 Arabia Saudita {Citado el 24 de febrero del 2026} Vol-38 N° 1 Disponible en;
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1036731424000882>
5. Fang M, Gonzales JF. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en áreas críticas de UCI, UTIP y UCIN de un hospital público. Ciencia Latina Rev. Científica Multidisciplinar. [Internet] México, 2025 [citado el 19 de febrero del 2026} 2025;9 (3). Disponible desde:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17855/25684>

6. Sudario J., Rodríguez A., Romero A. Estimación del estrés laboral en la Unidad de Cuidados Críticos en un Hospital de Guayaquil, Ecuador [Tesis Maestría]. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES); octubre de 2025 [citado 22 de febrero de 2026]. Disponible en:
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/19668/1/UA-MEC-EAC-043-2025.pdf>
7. Vega R, Cortes J, Polanco R. y Sánchez J. Experiencias de Enfermería en unidades críticas durante primera ola de COVID-19 en Chile. Revista Cubana de Enfermería. {Internet} 2024 {Citado el 11 de Enero del 2025} Pag.1-18 Disponible desde:
https://repositorio.uss.cl/bitstream/handle/uss/14725/6519-24802PB_8_Experiencias_de_Enfermer_a_en_unidades_cr_ticas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Estresores Laborales y Satisfacción en Enfermeras Peruanas durante la pandemia COVID 19. Revista Scielo. [Internet].; noviembre 2022 {citado el 11 de enero del 2025} Pág. 1-14. Disponible desde:
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>
9. Es Salud Advierte que el Trastorno de ansiedad afecta las actividades Académicas, Laborales y Sociales {Internet} Lima Febrero {Citado el 28 de febrero del 2026} Disponible desde:
<https://www.gob.pe/institucion/essalud/noticias/1357171-essalud-advierte-que-el-trastorno-de-ansiedad-afecta-a-las-actividades-academicas-laborales-y-sociales>
10. Cieza E. Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica. Tesis de especialidad {Internet} 2024 Lima-Perú {Citado el 20 de enero del 2025} Disponible desde:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15267/Estres_CiezaHuisa_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Bula ñadi KJ. Clínica stressors, coping behaviors, and job performance among intensive care unit (ICU) nurses in selected tertiary hospitals in Region 4-A, Pilipinas. International Journal of Open-Access, Interdisciplinary & New Educational Discoveries of ETCOR Educational Research Center (iJOINED ETCOR). {Interneth}2025{Citado el 10 de marzo del 2026} Vol;4(1):194-205. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Kristine-Jade-Bulanadi/publication/389101906_Clinical_Stressors_Coping_Behaviors_and_Job_Performance_among_Intensive_Care_Unit_ICU_Nurses_in_Selected_Tertiary_Hospitals_in_Region_4-A_Philippines
12. Mostafa S, Mohamed G. Relationship between occupational stress, burnout and job performance among nurses working in ICUs at Benha University Hospital. J Revista de Ciencias de Enfermeria.{Interneth}Egipto-2022 {Citado el 25 de marzo del 2026} Vol. 2 Pag. 1069- 1082 Disponible en : https://journals.ekb.eg/article_248846_1902886b5f7f85030632708f059fc168.pdf
13. Alkubati S. Alrashidt O. The mediating effect of resilience and job satisfaction on the relationship between critical care nurses' stress-and task performance: findings to improve nursing care BMC Nursing {Internet}2025 {Citado el 11 de marzo del 2025} Pag. 1-13 Disponible en: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12912-025-03225-3.pdf>
14. Getachew B. Bizuayeju A. Stress level and associated factors among nurses working in the critical care unit and emergency rooms at comprehensive specialized hospitals in Southern Ethiopia, 2023: explanatory sequential mixed-method study. Revista BMC Nursing.{ Interneth} Africa- 2024 {Citado el 15 de

marzo del 2026 }Pag. 3-15 Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02004-w>

15. Macas J. Urgiles I. Análisis de la interacción entre factores estresantes y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en UCI: Revisión Sistemática Integrativa. Revista Ciencia Latina.{Interneth}Ecuador-2025{Citado el 16 de marzo del 2026}Vol -2; Pag:23-38 Disponible en:
<https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2025/05/Compilacion-de-Investigaciones-en-Ciencias-de-la-Salud-Mentalidad-y-Salud-Vol-2-Num-5.pdf>
16. Zamora. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2022. {Tesis} Universidad Cesar Vallejo. {Citado el 2 de febrero del 2025} Disponible
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658>
17. Ruiz G. Nivel de Estrés y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Durante la Pandemia de covid19 del hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.Repositorio de la Universidad del Callao. {Internet}2022-Peru {citado el 20 de enero del 2025}Disponible desde:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7645/TESIS%20FINANCIAL%20UCI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Bautista. Nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé, Es salud de Huancayo 2023. {Tesis}Universidad Nacional del Callao. {Internet}2023-Peru. {Citado el 3 de febrero del 2025}. Disponible desde:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8202/TESIS%20-%20BAUTISTA%20-%20FERNANDEZ%20-%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

19. Ascate P, Villanueva G. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2024. {Tesis}Universidad Privada Antenor Orrego.
{Internet}2024{Citado el 5 de febrero del 2025} Disponible desde:
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/52351>
20. Gamarra I. Amado R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica Peruana. Investigación e Innovación. { Interneth}Peru-2023{Citado el 18 de marzo del 2026}Vol. 3 Núm. 3, pp. 7-18 Disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829/2051>
21. Organización Mundial de la Salud. Estrés. Sitio web Mundial. {Internet}Febrero-2023{Citado el 5 de febrero del 2025} Disponible desde:
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
22. Instituto Nacional del Cancer.Estres y cáncer {Internet}Gobierno de Estados Unidos-2022{Citado el 5 de febrero del 2025}Disponible desde:
<https://www.cancer.gov/espanol/cancer/sobrellevar/sentimientos/hoja-informativa-estres>
23. Tipos de Estrés. Revista ADIPA{Internet} Mexico-2024 {Citado el 12 de Julio del 2026}.Disponible desde: <https://adipa.mx/noticias/tipos-de-estres/>
24. Estrés: Tipos, Síntomas, Causas, Efectos, Prevención Y Manejo. Hospitales Apollo{Internet}India 2025{Citado el 5 de febrero de 2025} Disponible desde:
<https://www.apollohospitals.com/es/diseases-and-conditions/stress-types-symptoms-causes-effects-prevention-management>
25. Sanitas.es. Qué es el Estrés Crónico. {Internet}España-2023{Citado el 5 de febrero del 2025} Disponible desde: <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/estres-cronico>

26. Mentes Abiertas Psicología S. L. La Teoría del Estrés de Walter Cannon.
{Internet}España- Sep. 2023{Citado el 5 de febrero del 2025} Disponible desde:
https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/la-teoria-del-estres-de-walter-cannon#google_vignette
27. Ballon E.,Cahuana E. “Estrés laboral y percepción de la calidad de los cuidados de enfermería servicios de hospitalización del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega” Tesis para optar el título de enfermera [Interneth] Apurimac 2023
[consultado 7/07 /2025] Disponible desde:
<https://repositorio.utea.edu.pe/server/api/core/bitstreams/476c8bd3-5722-450d-924a-79151f8cca5a/content>
28. Casanova M. Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. Gaceta Médica Espiritual {Internet} Julio 2023[citado el 03 de marzo del 2025]. Vol. 25 (2)Disponible en:
<https://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/2492>
29. Ramos Á. De la homeostasis a la homeodinámica. Revista Sanitaria de Investigación.{Internet}nov.2021{Citado el 3 de abril del 2025}Vol. 2 N° 11.Disponible desde:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8210454>
30. Casuso L. El estrés, ¿un producto del siglo XX? Revista Humanita {Internet}2025{Citado el 03 de abril del 2025}Disponible desde:
<https://www.humanitas.cl/antropologia-y-cultura/el-estres-un-producto-del-siglo-xx>
31. DKV. Las causas del estrés en el siglo XXI [Internet] 2024]{Citado el 03 de abril del 2025}Disponible en: <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/las-causas-del-estre>

32. Prevencionar.com. El ambiente físico de trabajo en el modelo de empresas saludables de la OMS. {Internet}Hispanico-2021{Citado desde 5 de febrero del 2025} Disponible desde: <https://prevencionar.com/2021/09/08/el-ambiente-fisico-de-trabajo-en-el-modelo-de-empresas-saludables-de-la-oms/#:~:text=El%20ambiente%20f%C3%ADsico%20de%20trabajo%20se%20refiere%20a%20la%20estructura,su%20salud%20mental%20y%20bienestar.>
33. Lozano F. ¿Cómo Influye el Ambiente en la Conducta Humana? Una Visión desde la Psicología Ambiental. Revista de Divulgación. {Internet}2024{Disponible desde: <https://www.gipps.org/revistaredes/analisis/como-influye-el-ambiente-en-la-conducta-humana-una-vision-desde-la-psicologia-ambiental/>}
34. Sarasola J. Ambiente social (entorno social) Ikusmira. {Internet} enero 2024{Citado el 6 de febrero del 2025} Disponible desde: <https://ikusmira.org/p/ambiente-social-entorno-social>
35. García EXG, Torres NAC. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. Braz. J. Hea. Rev. [Internet]. 2023 Jan. 24 [cited 2025 Mar. 1];6(1):1832-54. Disponible desde: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
36. Quistión Pro. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. Blog de Artículo {Internet}2025{Citado desde 6 de febrero del 2025} Disponible desde: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
37. Pineda J.,Salazar L. Desempeño Laboral: Revisión Literaria. Revista Académica Commercium Plus.{Internet} Enero 2023{Citado el 7 de marzo 2025}Vol. 5. Disponible desde: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/889

38. McColgan C. Evolución del trabajo: ¿Cómo llegamos a donde estamos hoy y qué sigue? {Internet} LinkedIn- 2024 {Citado el 03 de abril del 2025} Disponible desde: <https://www.linkedin.com/pulse/evoluci%C3%B3n-del-trabajo-c%C3%B3mo-llegamos-donde-estamos-hoy-mccolgan-pollf/>
39. Ortiz M. Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19 RAN {Internet} Diciembre 2023 {Citado el 3 de Abril del 2025} Vol.10Nº 1 Disponible desde: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560876830006/html/>
40. Euroinnova.com. Áreas de Trabajo de Enfermería Blog. {Internet} 2025 {Citado el 6 de febrero del 2025} Disponible desde: <https://www.euroinnova.com/blog/areas-de-trabajo-de-enfermeria>
41. Recursos Humanos UNA. Gestión del Desempeño Administrativo [Internet]. Heredia: Universidad Nacional, Costa Rica; [actualizado 3 de marzo de 2022; citado 7 de marzo de 2025]. Disponible en <https://www.rekursoshumanos.una.ac.cr/index.php/gestion-del-desempeno-administrativo>
42. Zamora L., Bailon J. Rol del Enfermero docente Universitario: Revisión Sistemática. Revista Latino Americana de Ciencias Sociales y Humanidades. {Internet} Paraguay jun. 2024. {Citado el 7 de marzo del 2025} Vol. V, Nº4, Pag. 559. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2276/2874>
43. Jiménez Castro A, Cheverría Rivera S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. [Internet]. 30 de agosto de 2021 [citado 6 de marzo de 2025]; 32(2):177-91. Disponible desde: <https://revistaingenieriaconstruccion.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709>

44. Figueroa-Rodríguez KA, Sangerman-Jarquín DM. El método en la ciencia: origen y divergencias según Ruy Pérez Tamayo. Rev. Mex De Cien Agric [Internet]. 2022 [cited 2025 Mar 1];13(8):1469–79. Disponible desde:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200709342022000801469&script=sci_arttext
45. Guerrero Támara V. Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. L [Internet]. 28 de junio de 2022 [citado 1 de marzo de 2025];2(1):Pág. 13-27. Disponible desde:
<https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936>
46. Delgado Bardales JM. La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. Ciencia Latina [Internet]. 3 de junio de 2021 [citado 1 de marzo de 2025];5(3):2385-6. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/476>
47. Vizcaíno Zúñiga PI, Cedeño Cedeño RJ, Maldonado Palacios IA. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina [Internet]. 27 de septiembre de 2023 [citado 1 de marzo de 2025];7(4):9723-62. Disponible desde:
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>
48. Hernández Sampieri R. Metodología de la Investigación 6ta Edición. [Internet] 2023{Citado el 7 de marzo del 2025}Disponible desde:
https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/254857_DOC_2023-03-01_18:46:18.pdf
49. Arias Gonzáles J, Covinos Gallard M. Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL; 2021. Disponible desde:
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

50. Mucha-Hospinal LF, Chamorro-Mejía R, Oseda-Lazo ME, Alania-Contreras RD. Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. Desafíos [Internet]. 8 de enero de 2021 [citado 1 de marzo de 2025];12(1):50-7. Disponible desde: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
51. INUDI Editorial. Metodología de la Investigación [Internet]. Perú: INUDI; 2023 [citado 8 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
52. Arias Gonzáles JL. Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL; 2020.{citado el 8 de marzo del 2025} Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
53. Medina-Díaz MR, Verdejo-Carrión A. Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. Alteridad. 2020{citado el 8 de marzo del 2025}15(2):270-284. Disponible en: doi: <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
54. González A., Bermeo J. Metodología para la Construcción y Validación de Instrumentos en el área de la salud. Revista UAZ.{Internet}2024 { Citado el 8 de marzo del 2025}Vol. 1.Disponible desde <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/2541/2134>
55. Ética en la Investigación Científica. Revista Imaginario Social [Online].; 2020 {citado el 8 de marzo del 2025`}Disponible en: <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>

56. Alvarado y Rojas “Estrés en Profesionales de Enfermería que Laboran en el Área de Emergencia Covid-19 de un Hospital de Es salud, Callao – 2020” Tesis para Optar el Titulo Licenciado en Enfermería{Internet}2020{Citado el 5 de abril del 2025}Disponible desde:

https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

57. Rojas y Saldaña “Estrés Laboral y el Desempeño de los Profesionales de Enfermería del Área Emergencia de un Hospital de Cañete, 2020”Tesis para optar el titulo Licenciada en Psicología”{Internet}2020 {Citado el 5 de Abril del 2025}Disponible desde:

<https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/930/3/F%C3%A1tima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf>

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

TÍTULO DE INVESTIGACION :Estrés y Desempeño Laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima .

Problema Problema General:	Objetivo Objetivo general:	Hipótesis General:	Variable y dimensiones: Variable Estrés.:	Diseño metodológico: Metodología
✓ ¿Qué relación existe entre el estrés y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.?	✓ Determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.	✓ -Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima. ✓ -H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.	Ambiente Físico Ambiente Psicológico Ambiente Social	• Método de aplicación Hipotético y deductivo • Enfoque cuantitativo • Tipo Aplicada • Diseño no Experimental • Nivel Correlacional • Corte Transversal
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Desempeño Laboral	Población y Muestra
✓ -¿Cómo se relaciona el estrés en dimensión, factores físicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.a?	✓ Identificar cuál es la relación entre el estrés en la dimensión, factores físicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.	✓ -Hi1: Existe relación estadísticamente entre el estrés en la dimensión, factores físicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.	Desempeño Asistencial	✓ Estará conformada la población por 80 y la muestra se obtendrá de manera no probabilística censal, siendo el 100% de los participantes.
✓ -¿Cómo se relaciona el estrés en dimensión, factores Psicológicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima ?	✓ Analizar cuál es la relación entre el estrés en la dimensión, factores Psicológicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima .	✓ -Hi2: Existe relación estadísticamente entre el estrés en la dimensión, factores Psicológicos y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.	Desempeño Administrativo	
✓ -¿Cómo se relaciona el estrés en dimensión, factores sociales y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima. ?	✓ -Establecer cuál es la relación entre el estrés en la dimensión, factores sociales y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.	✓ -Hi3: Existe relación estadísticamente entre el estrés en la dimensión, factores sociales y desempeño laboral del personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima.	Desempeño Docente	
			Desempeño Investigativo	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos ✓ Encuesta. ✓ 1.-Instrumento: cuestionario de estrés ✓ 2.-Instrumento: cuestionario de desempeño laboral

Anexo 2. INSTRUMENTO 1: Cuestionario del Estrés

Instrumento creado por Alvarado y Rojas en el año 2020 (56). Y modificado por Ruiz 2022 (17).

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA (NSS)

I. -PRESENTACIÓN

Como estudiante de la especialidad en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Universidad Norbert Wiener, llevo a cabo una investigación cuyo propósito es evaluar el nivel de estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería en áreas de UCI. Se solicita su participación con el fin de obtener información relevante para el estudio. La colaboración será completamente voluntaria.

I. -INSTRUCCIONES:

El instrumento incluye situaciones comunes en el entorno hospitalario, solicitando al participante señalar la frecuencia con que estas le han resultado estresantes en la UCI. La valoración se realiza mediante una escala Likert de cuatro categorías

Marcar con X:

- a. -Nunca: (0),
- b. -A veces: (1),
- c. -Frecuentemente:(2) y
- d. -Muy frecuentemente: (3)

N ^a	Enunciados	Nunca.	A Veces.	Frecu entem ente.	Muy frecue cuem tente.
-Ambiente Físico.		(0)	(1)	(2)	(3)
1.-	Interrupcioes frecuentes en la realización de tareas.				
2.-	Personal y turno imprevisible.				
3.-	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm. Tareas administrativas).				
4.-	No tener suficiente tiempo para dar apoyo emocional al paciente.				
5.-	No tener suficiente tiempo para realizar mis tareas de enfermería.				
6.-	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
-Ambiente Psicológico.		(0)	(1)	(2)	(3)
7.-	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resulta doloroso a los pacientes				
8.-	Sentirse impotente ante el caso de pacientes que no presenta mejoría.				

9.-	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
10.-	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con el área.				
11.-	La muerte de un paciente.				
12.-	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros del servicio.				
13.-	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha.				
14.-	El médico no está presente cuando un paciente está muriendo.				
15.-	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del usuario.				
16.-	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).				
17.-	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
18.-	Ver a un paciente sufrir.				
19.-	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
20.-	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el usuario.				
21.-	El médico no está presente en una urgencia médica.				
22.-	No saber que se debe decir al paciente o a su familia				
23.-	sobre el estado clínico y tratamiento.				
24.-	No saber bien el manejo y funcionamiento del equipo especializado.				
-Ambiente Social.		(0)	(1)	(2)	(3)
25.-	Recibir críticas por los médicos.				
26.-	Problemas y conflictos con los supervisores.				
27.-	Problemas y conflictos con 1 o varios médicos.				
28.-	Miedo a cometer errores en los cuidados de enfermería del usuario.				
29.-	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
30.-	Tomar decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
31.-	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
32.-	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
33.-	Recibir críticas de un supervisor.				
34.-	Dificultad para trabajar con 1 o varios compañeros del servicio.				

INSTRUMENTO II: Cuestionario del Desempeño Laboral

Instrumento creado por Rojas y Saldaña en el año 2020(57). Y modificado por Ruiz en el año 2022 (17).

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADO INTENSIVOS (UCI)

Estimado/a se pide que lea con mucha atención las preguntas siguientes que permitirá conocer la función laboral por el Staff de enfermeras que en el servicio de la unidad de cuidados intensivos UCI; por lo que se debe marcar con “X” la opción que usted crea conveniente, el instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su honestidad y colaboración con toda honestidad en el desarrollo del cuestionario:

Se solicita al participante leer cuidadosamente las preguntas siguientes, cuyo propósito es evaluar la función laboral del Staff de enfermeras en Áreas de Cuidado Intensivos (UCI). Para cada ítem, deberá marcar con una (X) la opción que considere pertinente. El instrumento es confidencial y anónimo, por lo que se agradece su colaboración y sinceridad en las respuestas.

La escala de valoración corresponde a:

- a).-Nunca.
- b). -Casi nunca.
- c). -A veces.
- d). -Casi siempre.
- e). -Siempre.

Nº	--DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL.	Nunca.	Casi Nunca.	A veces.	Casi Siempre.	Siempre.
-Desempeño Asistencial.						
1.-	-Usted lleva el control periódico de funciones vitales del paciente.					
2.-	-Usted revisa que la medicación prescrita por el médico sea cumplida adecuadamente.					
3.-	-Usted brinda el apoyo requerido al personal de salud que atienden a los pacientes en estado crítico.					
4.-	-Usted verifica el estado emocional del paciente y brinda confort para aliviar la tensión.					
5.-	-Usted informa a familiares sobre la evolución y situación actual del paciente.					
-Desempeño Administrativo.						
6.-	-Usted verifica que el personal técnico de enfermería cumpla con sus funciones como: La higiene y aseo del paciente, alimentación, cambio de postura, etc.					

7.-	-Usted se encarga de dirigir y coordinar el debido cuidado del paciente tanto con el equipo profesional como con la familia a cargo de este.					
8.-	-Usted mantiene actualizado el historial del paciente con las anotaciones y registro de enfermería pertinentes.					
9.-	-Usted en conjunto con la enfermera jefe llevan a cabo los trámites requeridos para la admisión y alta del usuario.					
10.-	-Usted supervisa el área para mantener y mejorar los servicios del usuario.					
-Desempeño Docente.						
11.-	-Usted participa en el proceso de enseñanza del personal de enfermería y otros profesionales de salud.					
12.-	-Usted desarrolla actividades que ayudan a la formación de los estudiantes que se encuentran en su servicio.					
13.-	-Usted evalúa el desenvolvimiento del estudiante en formación.					
14.-	-Usted impulsa al estudiante a reflexionar y desarrollar pensamiento crítico.					
15.-	-Usted incentiva el deseo del estudiante por mantenerse actualizado a través de la investigación.					
-Desempeño Investigativo.						
16.-	-Usted renueva sus conocimientos sobre su especialidad por medio de capacitaciones y cursos.					
17.-	-Usted participa en el desarrollo o ejecución de investigaciones que promueven el mejoramiento del área de salud.					
18.-	-Usted está al tanto de los problemas más frecuentes del área.					
19.-	-Usted facilita y da apertura a las investigaciones que se dan a cabo en el área.					
20.-	-Usted prueba nuevas técnicas para mejorar la práctica de sus funciones.					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institucion : Universidad Norbert Wiener.

Estudiante de especialidad : Lic. Juana Elvira Rojas Camacho.

Título de Estudio: Estrés y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital Castrense de Lima 2026.

-Propósito del estudio

Se invita a participar en el estudio titulado: ‘Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Castrense de Lima, 2026’, desarrollado por la alumna: Lic. Juana Elvira Rojas Camacho de la Universidad Norbert Wiener, la finalidad de esta investigación es determinar la relación existente entre el estrés y desempeño laboral del Staff de enfermería de áreas críticas UCI de un centro Hospitalario Militar de Lima Metropolitana durante el año 2026. La ejecución permitirá establecer dicha relación entre ambas variables.”

-Procedimiento.

Si opta por involucrarse en este estudio de investigación , se le pedirá:

- Examinar meticulosamente todo el documento e involucrarse de manera voluntaria.
- Responder a todas las cuestiones planteadas en el cuestionario.
- Asegurar el consentimiento informado con la firma.

-Riesgos.

La participación en el estudio consistirá únicamente en completar el cuestionario. Su colaboración es totalmente voluntaria y podrá retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna.”

-Beneficios.

“Los resultados de la investigación serán compartidos con los participantes a través de los medios más apropiados, ya sea de manera individual o grupal. Dichos hallazgos podrán constituir un aporte significativo para el fortalecimiento de su desempeño profesional.”

-Costos e incentivos-

Asimismo, no se obtendrá ningún incentivo financiero ni fármacos a cambio de su implicación.

-Confidencialidad

Los datos recolectados se conservarán codificados, evitando el uso de nombres. En la divulgación de los hallazgos no se incluirá información que pueda facilitar la identificación de los participantes, y los documentos permanecerán confidenciales dentro del estudio.”

-Derechos del paciente

Si experimenta incomodidad al completar el cuestionario, puede abandonar este en cualquier instante, o abstenerse de una sección del estudio sin causar ningún daño. Si tiene alguna inconveniente, no dude en consultar con el personal a cargo. Es posible ponerse en contacto con el Lic. Juana Elvira Rojas Camacho.

-CONSENTIMIENTO

“Declaro aceptar voluntariamente participar en el presente estudio, comprendiendo las posibles implicancias de mi participación. Reconozco que aun habiendo aceptado, puedo decidir no continuar o retirarme en cualquier momento sin consecuencia alguna. Asimismo, recibiré un duplicado firmado de este consentimiento.”

Participante-----

Investigador-----

Nombres:-----

Nombres:-----

DNI:-----

DNI:-----

5% 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

- 4%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  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

- 4%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  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	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2026-02-23	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-12-17	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2024-11-06	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2017-03-20	<1%
6	Internet	repositorio.utea.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-04-07	<1%
8	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-28	<1%
10	Trabajos entregados	Blackboard on 2026-07-11	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-11-03	<1%