



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados
intensivos de un hospital público de Ica – 2025

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

Presentado por:

Autora: Hernandez Cordova, Yanet Rosa


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1274-6638>

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

Lima – Perú

2025

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

Yo HERNANDEZ CORDOVA YANET ROSA, Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ICA – 2025”**

Asesorado por el Docente PEÑA GUERRERO LESLIE ELIZABETH, DNI 40625205, con código ORCID 0000-0002-7611-8158, tiene un índice de similitud de (16) DIECISEIS %, con oid:14912:469253629, 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(a)
 HERNANDEZ CORDOVA YANET ROSA
 DNI N° 72845199



.....
 Firma del Asesor
 PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH
 DNI N° 40625205

Lima, 25 de junio del 2025

DEDICATORIA:

A mi familia, por estar presente de manera constante en cada objetivo que me he planteado. En especial a mis padres por haberme inculcado que siempre el esfuerzo da frutos y mis hijos por ser la razón principal de mi esfuerzo en cada propósito que tengo.

AGRADECIMIENTO:

A los docentes de la especialidad en Unidad de cuidados intensivos, por brindarme el conocimiento para desempeñarme eficazmente en mi labor como enfermera.

A mi Asesora, por su tiempo, paciencia y sabiduría, le estoy eternamente agradecida.

A mis colegas de aula, por su apoyo en los trabajos académicos, por el intercambio de experiencias a lo largo de clases, gracias porque con ustedes también aprendí.

INDICE

1. EL PROBLEMA	9
1.1. Planteamiento del problema:	9
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	14
1.4.1 Teórica:	14
1.4.2 Metodológica:	15
1.4.3 Práctica:	15
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	16
1.5.1 Temporal:.....	16
1.5.2 Espacial:.....	16
1.5.3 Población o unidad de análisis:	16
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes:	17
2.2. BASES TEÓRICAS:.....	20
2.3. Formulación de hipótesis	30
2.3.1. Hipótesis general:	30
2.3.2. Hipótesis específicas:	30
3. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Método de investigación:	31
3.2. Enfoque investigativo:	31
3.3. Tipo de investigación:	31
3.4. Diseño de investigación:	31

3.5. Población muestra y muestreo:	32
3.6. Variables y operacionalización	33
Variable 1: Estrés laboral	34
Variable 2: Desempeño laboral	35
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7.1 Técnica:	36
3.7.2 Descripción de instrumentos:	36
3.7.3 Validación:.....	37
3.7.4 Confiabilidad:	38
3.8 Procesamiento y análisis de datos:	38
3.9 Aspectos éticos:.....	39
4. Aspectos Administrativos	40
4.1 Cronograma de actividades	40
4.2 Presupuesto	41
5. REFERENCIA	42
Anexo1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos	55
Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado	59

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica, 2025”.

Materiales y métodos: El enfoque metodológico de la pesquisa será cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental y un estudio de tipo transversal. La investigación abarcará a 60 enfermeras que ejercen labores asistenciales en la Unidad de Cuidados Intensivos en un hospital público de Ica. Dado que se incluirá a todos los miembros, la muestra será de tipo censal. Los instrumentos que se aplicarán serán Escala de Estrés en Enfermería (NSS) con una confiabilidad de 0.89 y la Escala de desempeño laboral con una confiabilidad 0.904, los cuales están validados por juicios de expertos de forma favorable. La información obtenida será analizada mediante el software estadístico SPSS, versión 26, a través de la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial, los resultados finalmente revelarán si existe o no existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: “estrés”, “desempeño”, “enfermera”, “unidad de cuidados intensivos”.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between stress and nurses' job performance in the intensive care unit of a public hospital in Ica, 2025.

Materials and methods: The study's methodological approach will be quantitative, with a descriptive-correlational scope, using a non-experimental design and a cross-sectional study. The research will include 60 nurses who provide care in the intensive care unit of a public hospital in Ica. Since all staff members will be included, the sample will be census-based. The instruments used will be the Nursing Stress Scale (NSS) with a reliability of 0.89 and the Job Performance Scale with a reliability of 0.904, both of which have been favorably validated by expert judgment. The data obtained will be analyzed using SPSS version 26, using descriptive and inferential statistics. The results will ultimately reveal whether or not there is a significant relationship between the two study variables.

Keywords: "stress," "performance," "nurse," "intensive care unit."

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido oficialmente el estrés laboral, conocido como el síndrome de burnout se consideró como enfermedad y fue anexada al CIE-11, siendo aprobada en el 2021 (1).

En su informe del 2023, la OMS destacó que el estrés repercute en la mente y en el cuerpo. Siendo positivo presentar un poco de estrés, porque nos ayuda a poder realizar las actividades cotidianas, pero cuando este nivel de estrés aumenta de manera excesiva se evidencian consecuencias físicas y mentales en el individuo. En este caso es importante disminuir los niveles de estrés a través de estrategias (2).

A nivel mundial los trabajadores sanitarios son profesionales más susceptibles al estrés. Según la Web Toronto Hispano de Canadá en el 2023, el 27% del personal de salud tienen niveles altos y muy altos de estrés laboral, evidenciando que la pandemia exacerbó dichas estadísticas. Por ejemplo: bajo desempeño en las tareas laborales, deseo de renunciar al empleo mencionado anteriormente, disminución de la calidad de vida del empleado, etc., que pueden afectar la concentración e incluso la toma de decisiones (3).

En España en un estudio realizado en el 2023, se mencionó aproximadamente el 80% de las enfermeras indicaron experimentar ansiedad y estrés crónico, esto afecta su rendimiento laboral, asociado a las condiciones laborales desfavorables. Entre los factores identificados se

incluyen extensas jornadas laborales, contacto frecuente con agentes patógenos, exceso de carga de trabajo y elevados niveles de angustia emocional. Los investigadores concluyen que las profesionales de enfermería en España presentan signos de desgaste físico y mental, además de experimentar una calidad de vida laboral deficiente. (4).

Por otro lado, la revista sanitaria de investigación en España durante el 2024, informa que el estrés crónico de las enfermeras se asocia a la depresión y el síndrome de burnout, repercutiendo en problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares y gastrointestinales. Por otro lado, el estrés laboral influye en la decisión de los enfermeros a abandonar sus puestos de trabajo, lo que aumenta la rotación del personal y afecta la carga de trabajo de los colegas de turno (5).

En el ámbito latinoamericano, un estudio efectuado en México durante el 2024 por Gonzales et al, quienes indican que el 65% de enfermeros tienen buen desempeño laboral, mientras que el 35% no, evidenciándose que la tercera parte de los participantes les falta capacitarse y requieren aun de habilidades para mejorar su desempeño laboral, se muestra que en las relaciones interpersonales se suelen presentar conflictos, estos en su mayoría son resueltos de manera imparcial (6).

Jiménez y Camue, en un hospital en Cuba en el 2023, refieren que el desempeño laboral óptimo del profesional de enfermería es el pilar fundamental para incrementar la productividad de las entidades sanitarias. No obstante, elementos como la escasez de personal frente a una alta afluencia

de personas que requieren atención médica, la precariedad de los entornos físicos, la escasez de herramientas para llevar a cabo los procedimientos, entre otros, impactan de manera negativa en el desempeño profesional (7).

Un informe realizado por Fuentes en el 2024 refiere que en Latinoamérica el estrés en el personal de salud continua en aumento, teniendo en primer lugar a Bolivia con 55%; en segundo lugar, se ubica a República Dominicana con un 51%; tercer lugar se encuentra Costa Rica con un 51%; en cuarto lugar, a Ecuador con el 50%; en quinto lugar, El Salvador con el 50% y en sexto lugar se ubica a Perú con el 48% (8).

A nivel nacional en Lima, se llevó a cabo una investigación en el 2023 que reveló que aproximadamente un 30% del personal de enfermería presenta bajos niveles de estrés, el 32% manifiesta niveles moderados y el 38% reporta niveles elevados. En relación con su desempeño laboral, se observó que el 35% tiene un rendimiento bajo, el 28.6% muestra un desempeño medio y el 37% alcanza un nivel alto de desempeño. Los hallazgos indican que el estrés en el entorno laboral influye notablemente en el rendimiento del personal de enfermería (9).

En un hospital de Huancayo durante el 2023, se llevó a cabo un estudio al personal de enfermería cuyos datos arrojaron que el 60% presentaron nivel medio de estrés y mientras que el 50% presentaron un desempeño profesional inadecuado. Además, se reportó un nivel de estrés bajo y desempeño laboral inadecuado de 17% y siendo el factor físico la mayor causa de estrés laboral (10).

A nivel local en Ica, Ríos llevó a cabo un estudio durante el 2023. En dicho estudio se determinó que un 55% de las enfermeras reportan un nivel elevado de estrés, un 40% un nivel moderado, y un 5% un nivel bajo de estrés, por lo que se debe de intervenir en el campo psicológico de la enfermera, ahondar en la mejora de las relaciones interpersonales, tanto de la enfermera con sus colegas, como de la enfermera con el paciente y familiares; así se notarán mejoras en el desempeño laboral y se disminuirán los niveles de tensión (11).

Guerra en el año 2022 en Ica realizó una investigación sobre desempeño laboral de las enfermeras, evidenciando que esta fue optima en el 3%, regular en el 50% y 47% bueno, como se evidencia en las estadísticas, el estrés tiene un efecto perjudicial en el rendimiento de la enfermera que visualiza el paciente, la mayoría indica que la atención es rápida (12).

En el hospital público de Ica, no es ajeno a esta problemática, ya que el profesional de enfermería de este nosocomio presenta factores en el ambiente laboral y organizacional que incide negativamente y esto los vuelve susceptibles a experimentar estrés en su trabajo diario. Así se pueden escuchar frases dichas por enfermeros como: “hoy tengo guardia y me siento muy cansada(o)”, “me preocupa que no haya todos los equipos para atender pacientes críticos”, algunos manifiestan dolores lumbares y musculares, estas condiciones influyen negativamente en el desempeño de las tareas laborales, lo que puede resultar en una atención de menor calidad hacia el paciente y aumentan el riesgo de eventos adversos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

“¿De qué manera se relaciona el estrés y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica, 2025?”

1.2.2. Problemas específicos

- “¿De qué manera se relaciona el estrés en su dimensión ambiente físico y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos?”

- “¿De qué manera se relaciona el estrés en su dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos?”

- “¿De qué manera se relaciona el estrés en su dimensión ambiente social y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos?”

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.
- Identificar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.
- Identificar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica:

La presente pesquisa se justifica para la variable estrés en la teoría de adaptación de Callista Roy, que argumenta que las personas puedan a adaptarse a situaciones de estrés que se enfrentan diariamente.

Para la variable desempeño laboral se justifica en la teoría de Dorotea Orem, este modelo tiene como fundamento la teoría del déficit de autocuidado, establece que las personas pueden tener limitaciones que les impidan cuidarse de forma continua, afectando el desempeño laboral.

Este estudio aportará un valioso fundamento teórico al ofrecer un análisis amplio y actualizado acerca del estrés y su relación con el desempeño laboral, Asimismo, podrá ser utilizada

como base para estudios futuros, considerando la importancia de estas variables en la calidad de los servicios de salud ofrecidos en las diferentes instituciones sanitarias.

1.4.2 Metodológica:

Se utilizará metodología correlacional, porque se estudiará y analizará el grado de asociación entre la variable estrés y desempeño laboral en las enfermeras. Así también los resultados de la investigación podrán aportar elementos y estrategias que puedan ser aplicadas en otras instituciones. Los instrumentos empleados se podrán utilizarse como referencia en futuras investigaciones debido a su validez y confiabilidad. Además, los resultados obtenidos al finalizar el estudio podrán servir como base para investigaciones de mayor alcance, así como constituir un antecedente para nuevos trabajos científicos.

1.4.3 Práctica:

Los beneficios para el personal de enfermería se reflejarán en la implementación de estrategias orientadas al manejo del estrés, abordando los factores laborales que lo generan, con el objetivo de optimizar su desempeño profesional. Asimismo, a partir de los resultados obtenidos, será posible establecer medidas que favorezcan la disminución o eliminación de los elementos que originan el estrés laboral, promoviendo así un entorno de trabajo más saludable. Como consecuencia, también se verá favorecida la atención brindada a los pacientes, debido a que se fortalecerá el desempeño laboral del personal, lo cual redundará en disminución de las estancias hospitalarias y por ende se reducirán los costos hospitalarios. Todas estas acciones se deben de realizar previa coordinación con la jefatura de enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal:

La pesquisa se realizará en los meses de febrero – mayo 2025.

1.5.2 Espacial:

Se realizará en el hospital público de Ica, ubicado Av. prolongación Ayabaca s/n en el distrito de Ica, provincia de Ica – Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

El profesional de enfermería que trabaja en la unidad de cuidados intensivos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

Antecedentes Internacionales:

Ibrahim et al. (13) en una investigación en el 2023 en Egipto se plantearon como propósito “Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Llevó a cabo una pesquisa con un diseño descriptivo y correlacional, utilizando una muestra de 128 enfermeros. Para obtener la información se aplicó encuestas, empleando dos cuestionarios como instrumentos. Los hallazgos indicaron que aproximadamente el 71% de los participantes presentaban un nivel moderado de estrés y un 57% mostraban un rendimiento laboral de nivel regular. El investigador concluyó que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Mostafa et al (14) según su investigación llevada a cabo en el 2022, en Egipto se plantearon como objetivo “Evaluar la relación entre el estrés ocupacional, el agotamiento y el desempeño laboral entre enfermeras que laboran en las UCI del Hospital Universitario de Benha”. Realizó una pesquisa de diseño descriptivo exploratorio correlacional, estudió una muestra de 100 enfermeras, utilizo un cuestionario sobre estresores asociados al trabajo y una escala de desempeño de seis dimensiones. Los resultados mostraron que cerca del 74 % de los encuestados padecieron un grado severo de estrés, el 18% nivel de estrés moderado y 8% nivel de estrés bajo, en cuanto el desempeño laboral aproximadamente el 67% de las enfermeras estudiadas tuvieron un buen desempeño y aproximadamente el 33% de las enfermeras estudiadas tuvieron un desempeño deficiente. Concluyeron que existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

Chaguay (15) según su pesquisa llevada a cabo en el 2021, en Ecuador tenía el propósito de “Determinar la relación entre estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil”. Desarrollo una pesquisa con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Mediante la aplicación de encuestas, estudio una muestra compuesta por 59 hombres y 93 mujeres. Aplicó dos cuestionarios, para cada variable. Los datos descriptivos revelaron que el 41 % de los participantes experimentaban un alto nivel de estrés, el 57 % un nivel moderado y solo el 1 % un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 37 % mostró un nivel alto, el 59 % medio y el 4 % bajo. Asimismo, se mostró una asociación directa entre el entorno físico y el rendimiento laboral. Del mismo modo, se identificaron asociaciones significativas entre las dimensiones psicológica y social del estrés y el rendimiento profesional. El autor concluyo que existe correlación directa entre ambas variables.

Dueñas (16) según su pesquisa llevada a cabo en el 2021, en Ecuador tenía como propósito “Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes”. Desarrollo una pesquisa con metodología cuantitativa, deductivo y alcance descriptivo, correlacional, con la aplicación de encuestas, se evaluó una muestra conformada por 76 colaboradores. Empleó dos instrumentos, asignando una a cada variable. Los hallazgos muestran que el estrés laboral se presenta en nivel alto aproximadamente en un 42%, en nivel medio en un 30% y nivel bajo en un 28%, el desempeño laboral se encuentra en nivel alto en un 50%, nivel moderado en un 24% y nivel bajo en un 26%. Según el autor, hay una asociación relevante entre las dos variables.

Antecedentes Nacionales:

Pérez (17) según su pesquisa llevada a cabo en el 2021, Amazonas, se planteó como propósito “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua”. Con un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. Para ello, se aplicaron dos instrumentos distintos uno para cada variable. Los datos muestran que el 85% presente nivel estrés bajo, 10% nivel de estrés medio y 5% estrés de nivel alto respecto al desempeño laboral el 60% de las enfermeras evidencio un desempeño profesional alto, 15% medio y el 25% este es bajo. El autor identificó una relación negativa significativa entre ambas variables en estudio, señalando que el estrés afecta negativamente el rendimiento laboral.

Zamora (18) según su pesquisa efectuada en el 2022, Chimbote, se planteó el propósito de “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote”. Desarrolló una pesquisa cuantitativo, no experimental, descriptivo, de alcance correlacional, mediante la realización de encuestas a 30 licenciadas en enfermería. Se les realizo un cuestionario estructurado que permitió obtener datos sobre ambas variables. Los datos obtenidos evidencian que 63% de los enfermeros evidenciaron un nivel de estrés alto, el 20% tuvo nivel medio y el 17% tuvo nivel bajo; asimismo, se evidencio que el 43% presenta un nivel de desempeño laboral bajo, el 37% tuvo nivel moderado y el 20% tuvo nivel alto. El autor concluyó que existe una correlación fuerte y negativa entre ambas variables.

Morales (19) según su pesquisa efectuada en el 2021, en Lima, tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Realizó una pesquisa con enfoque cuantitativo, de diseño transversal y no experimental, orientada a identificar la correlación entre variables. Se empleó la técnica de encuesta como método para la obtención de datos, aplicada a una muestra de 117 enfermeros. Los resultados respecto al estrés fueron que aproximadamente el 55% presentaron un nivel alto, el 34% tuvo un nivel medio y el 11% tuvo un nivel bajo; para el rendimiento laboral se encontró nivel alto en el 11%, el 58% tuvo nivel medio y el 31% tuvo nivel bajo.

2.2. BASES TEÓRICAS:

Estrés:

De acuerdo con la OMS, el estrés lo define como una sensación de tensión o inquietud mental originada por situaciones complicadas. Es una reacción inherente del cuerpo frente a peligros o estímulos del entorno, por lo que todas las personas lo experimentan en cierto grado. Sin embargo, la manera en que respondemos a ese estrés determina el impacto que puede tener sobre nuestro bienestar (20).

Según la OIT, el estrés es una respuesta tanto del cuerpo como de la mente que surge cuando una persona percibe que las demandas que enfrenta superan sus capacidades y recursos disponibles para manejarlas (21).

Por otro lado, Ramírez afirma que el estrés es una percepción de sobrecarga, inquietud y cansancio. Este puede perjudicar a individuos con distintas edades, géneros y condiciones personales, y puede desencadenar problemas tanto físicos como psicológicos (22).

Estrés laboral:

El ministerio de educación del Perú cita que la OMS define el estrés como “la respuesta de un ser a demandas que superan sus conocimientos y habilidades, desafiando su capacidad para manejar la situación” (23).

El gobierno de México lo define como la forma de estrés donde el aumento de la presión en el ambiente laboral puede generar un agotamiento físico y/o mental del subordinado, afectando no sólo a la sanidad sino incluso a su entorno inmediato en vista de que crea un desequilibrio entre la vida laboral y la privada (24).

Linares y Guedez, citan a Maslach y Jackson, refieren que “El estrés, considerado una afección físico-social, que afecta al trabajador causando agotamiento emocional, pérdida de motivación y fracaso” (25).

Dimensiones del estrés laboral:

Se consideran 3 dimensiones:

Dimensión 1 - ambiente físico: Gonzales refiere que tiene un factor de carga de trabajo que incluye situaciones estresantes por ejemplo exceso de trabajo de las enfermeras, inconvenientes de dotación de personal y programación de horarios, tiempo insuficiente para realizar las tareas de enfermería y brindar apoyo mental y emocional al paciente, a causa de la variación y dificultad de sus ocupaciones e intervenciones y cuando los empleados se dan cuenta de que las expectativas de la institución superan sus capacidades, habilidades y recursos; para ejecutarlos en un tiempo específico (26).

Dimensión 2 - ambiente psicológico: Cerda et al., indica primero a los factores relacionados con la muerte y el morir, asociado con escenarios de estrés derivados de la realización de procedimientos dolorosos, el sufrimiento y la muerte del paciente. Segundo, una sensación de estar inadecuadamente preparado para satisfacer y manejar las necesidades emocionales y psicológicas del paciente y su familia. Tercero, se encuentra la falta de apoyo del personal, la escala está comprendida por la evaluación de las enfermeras sobre el grado de oportunidad de compartir experiencias y expresar emociones negativas. Finalmente, el factor incertidumbre sobre el tratamiento, evaluándose la comunicación del médico, enfermera, paciente y familia (27).

Dimensión 3 - ambiente social: Zamora et al., comprende el factor de conflictos con el personal médico y está relacionado con situaciones estresantes derivadas de las relaciones médico-enfermera, temores de los enfermeros de cometer errores asociados con el tratamiento y estar en desacuerdo con el mismo. Finalmente, el factor conflictos con otros enfermeros y supervisores,

esto incluye situaciones de crítica y conflicto que presentan entre enfermeros y supervisores del mismo servicio o en otro servicio (28).

Características del estrés laboral:

Spiegel refiere que hay tres factores que contribuyen a su aparición y son: Sentimiento de cansancio emocional o fatiga física y mental, despersonalizar o cambios de relación y falta de autorrealización o sentirse incapaz (29).

Tipos de estrés laboral:

Según el Instituto de neurología cognitiva indica que existe el eustrés y el distrés; donde el eustrés es el estrés positivo, es la respuesta a situaciones apropiadas, considerada la sal de la vida, ya que proporciona impulso y vitalidad para superar los desafíos que pueden afectar tu bienestar y muchas veces sustituye la apatía y aburrimiento. Mientras que el distrés es estrés negativo, en el que se mantiene una respuesta de excitación cuando no se necesita debido una amenaza real. El eustrés es cuando las personas reaccionan de manera efectiva a las exigencias que se le presenta y las resuelven de manera objetiva. Por otro lado, si la respuesta es negativa por la presencia de exigencias exageradas y la insuficiencia de recursos para cumplirlas, se presenta el distrés o estrés negativo, que genera emociones desagradables (30).

Síntomas del Estrés Laboral:

Según Eusebio S. refiere que existe tres tipos de manifestaciones de estrés laboral; las Cognitivas que provocan sentimientos como la ansiedad, indecisiones, incapacidad para concentrarse, confusión, elocuencia, mal humor, irritabilidad, pérdida de control, etc., las motoras que son las que evidencian temblores, taquialia, dificultad para hablar, voz entrecortada, conductas impulsivas, arrebatos emocionales, manías, carcajadas nerviosas, aumento o disminución del apetito, bostezos, etc. y por ultimo las fisiológicas que refieren alteraciones cardiovasculares, respiratorias, endocrinas, musculoesqueléticas, inmunitarias, entre otras (31).

El estrés en el profesional de enfermería

El profesional de enfermería se identifica por manejar situaciones de crisis, desempeñarse eficientemente y eficazmente, ya que su labor requiere el logro de diversos objetivos, considerando la satisfacción de las necesidades del paciente, a pesar de ello, en la actualidad el profesional de enfermería tiene que enfrentar la carga laborar con insuficiencias en su entorno, las dificultades personales y tener la responsabilidad de brindar una atención integral para evitar el incremento de la mortalidad, es por ello que el profesional de enfermería debe de mostrar un alto nivel de concentración, responsabilidad, disciplina y rigor para mantener un alto nivel de calidad en su trabajo (32).

Después de lo afirmado anteriormente, un estudio de investigación realizado por Meza llegó a la conclusión que el ejercicio de la enfermería conlleva una considerable carga emocional y de presión. Dado que la enfermera vive situaciones emocionales muy intensas, existiendo una alta incidencia de trastorno psicológicos, enfermedades crónicas prevenibles, etc. Se concluyó que el

aumento de la carga laboral, la demanda de pacientes, las horas extras, entre otros factores representan las principales causas de estrés laboral, mientras que el miedo a cometer errores y la falta de certeza en el entorno laboral se suman como nuevos factores que generan estrés en el personal (33).

El modelo de Adaptación al estrés de Callista Roy:

García y Torres refieren que cuando buscamos el marco teórico de la enfermería que nos permita encontrar métodos que ayuden a manejar el estrés, se observa que varios autores han tratado este tema. En 1970, Callista Roy formuló “El Modelo de adaptación”, que plantea que los mecanismos adaptativos son aquellas que promueven la integridad del individuo en términos de supervivencia, desarrollo, reproducción y mecanismos de afrontamiento. Este modelo es un recurso fundamental para analizar el rol de las enfermeras en la reducción de los factores estresantes. Basándose en esta idea, se considera que el modelo puede ser una estrategia efectiva para el manejo del estrés (34).

Acosta et al., argumenta que las respuestas adaptativas promueven la integridad del individuo. Este modelo nos ayuda a comprender que el profesional de enfermería puede lidiar con los mecanismos que causan el estrés laboral, en ese sentido este modelo podría ser considerado como una herramienta para el manejo del estrés. Roy noto la capacidad para adaptarse a los cambios psicológicos y físicos. El personal de enfermería puede enfocarse en evaluar los comportamientos del individuo inducidos por el estrés a través cuatro modos adaptativos: (35)

- Modo fisiológico, afrontamiento del estrés mediante técnicas que ayudan a controlar las reacciones que presenten.
- Modo del autoconcepto de grupo, enfocado en las facetas psicológicas y espirituales.
- Modo de desempeño de rol, vinculado con la adaptación al entorno social, aprender a actuar y saber desarrollar las actividades laborales.
- Modo de la interdependencia, detecta problemas y ofrece apoyo a la persona que lo necesite.

Desempeño laboral:

Barrera et al., refieren que es el nivel o grado en que un individuo o institución se desempeña en función de un objetivo específico. Desde este punto de vista, un trabajador podría tener un buen o mal desempeño en base a los criterios establecidos en cuanto a su producción y dedicación laboral (36).

Paipay refiere que el desempeño profesional se refiere al nivel en que un trabajador cumple con las funciones y actividades que le son asignadas, empleando los recursos y herramientas necesarias de manera eficaz (37).

Bernales y Loayza, refieren que el desempeño es un proceso continuo que evalúa el rendimiento habitual del empleador, es decir, su contribución y continuidad en la institución a la que está vinculado, la cual se renueva mediante la retroalimentación de las actividades y tareas realizadas dentro de la organización (38).

Gonzales y Vílchez citan a Chiavenato, quienes mencionan que el desempeño laboral consiste en una evaluación detallada y sistemática de un individuo y sus habilidades potenciales dentro de su área de trabajo, lo cual impulsa su motivación, confianza y capacidad para desempeñarse eficazmente (39).

Chagray et al., afirma que el desempeño laboral se fundamenta en el cuidado, entendiendo este como acciones que trascienden el acompañamiento, involucrando el servicio, la asistencia y la responsabilidad hacia quien recibe la atención. (40).

Desempeño laboral de la enfermera:

Según Diaz et al., lo conceptualizan como la conducta del personal durante el desempeño de sus tareas laborales. Éste es un concepto de gran importancia, Porque demuestra la dedicación y el esfuerzo de todos. Uno de los profesionales de la rama que te permite conseguir Rendimiento superior a la hora de realizar actividades dirigidas Prevención de enfermedades, conocimiento Científico y tecnológico, mejorando la calidad asistencial (41).

Paulín y Gallegos, refieren que el desempeño laboral en el personal de enfermería está centrado fundamentalmente en brindar atención al paciente, lo que implica más que solo acompañarlo, incluye asistirlo y proporcionarle servicio. Comprende todas las acciones directamente vinculadas al cuidado del usuario con el fin de favorecer su mejoría (42).

Huamán et al., lo definen como la evaluación del desempeño laboral es un método que facilita la detección e identificación de problemas que los trabajadores puedan presentar en la organización o en sus puestos, ya sea por desacuerdos u otras causas. Por lo tanto, esta evaluación constituye una herramienta para optimizar el rendimiento del empleado (43).

Dimensiones del desempeño Laboral

Se consideran 3 dimensiones:

Dimensión 1- eficacia: el blog Vantage circle refiere que la eficacia es la capacidad de poder alcanzar el resultado esperado. Se enfoca en la capacidad de producir los resultados previstos con el nivel deseado de calidad, impacto o éxito (44).

Dimensión 2- efectividad: Martins refiere que la eficiencia significa trabajar con las cosas "reales". De modo que las cosas que aportan valor y pueden ayudarle realmente a alcanzar objetivos (45).

Dimensión 3- eficiencia: el Blog Ikusi refiere que la eficiencia es la capacidad del grupo de trabajo para cumplir sus actividades con el menor uso de recursos, enfocándose en la productividad y rendimientos del personal, teniendo la finalidad de mejorar el cumplimiento de metas y resultados (46).

Teoría de Dorotea Orem

La Teoría del déficit de autocuidado en enfermería se compone de tres teorías vinculadas: la teoría del autocuidado, analiza cómo las personas adoptan cuidados sobre sí; la teoría del déficit de autocuidado, describe que la enfermera apoya a quienes tienen dificultades para cuidar de sí mismos; y la teoría del sistema de enfermería, que establece las relaciones necesarias y las acciones que la enfermera debe realizar para cubrir esos requerimientos de cuidado personal (47).

Para la aplicación de la teoría de Orem, es importante entender de que manera se conceptualizan los paradigmas: persona, enfermería, medio ambiente y sanidad. La persona es considerada un ser biológico, racional y consciente, que tiene la habilidad de analizarse a sí misma y al entorno que la rodea. Define la enfermería como la ayuda que brinda a la persona y mantiene medidas de autocuidado y preservar la sanidad, rehabilitarse tras la enfermedad y hacer frente a sus consecuencias. El ambiente abarca todos los elementos físicos, químicos, biológicos, así como los aspectos sociales, familiares y comunitarios que tienen la capacidad de influir y relacionarse con el individuo. Por último, define la sanidad como una condición dinámica caracterizada por cambios en sus diversos aspectos dentro del ser humano (48).

La presente investigación, se apoya en la teoría de Dorotea Orem debido a que la enfermera a través de su desempeño laboral debe de suplir el autocuidado que no puede realizar el paciente debido a su enfermedad. Esta debe apoyar a la persona a conservar prácticas de autocuidado que ayuden mantener la salud y la continuidad de la vida, superar la enfermedad y hacer frente a sus efectos (49).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

H1. “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica 2025.”

H01. “No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica 2025.”

2.3.2. Hipótesis específicas:

HiE1: “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el desempeño laboral de las enfermeras.”

HiE2: “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el desempeño laboral de las enfermeras.”

HiE3: “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social y el desempeño laboral de las enfermeras.”

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación:

Se utilizará el método hipotético deductivo. Es un método que parte del conocimiento general a lo particular, conformado por el marco teórico y las investigaciones previas, hasta lograr el conocimiento específico, que está constituido por el conocimiento que surge del análisis de los datos que se obtiene de la población (50).

3.2. Enfoque investigativo:

Se empleará un enfoque cuantitativo, los resultados serán expresarán en datos estadísticos. En el enfoque cuantitativo, los datos del grupo de investigación serán procesados, analizados y validados, utilizando los métodos estadísticos. Su propósito será validar la hipótesis para luego aplicar los hallazgos a otros contextos (51).

3.3. Tipo de investigación:

Aplicada, este tipo de pesquisa es muy útil en términos generales debido a que produce conocimientos innovadores a partir de la resolución de problemas. (52).

3.4. Diseño de investigación:

Este trabajo es un estudio con enfoque observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Es de tipo observacional debido a que no se realizan cambios en las variables (53).

Es descriptivo porque se observa y describe el comportamiento y características de un sujeto sin influir sobre él (54).

Es correlacional debido a que pretende cuantificar la asociación entre las variables estudiadas (55).

Es Prospectivo dado que su objetivo es analizar las conexiones entre variables relacionadas con hechos futuros, sin explorar relaciones causales (56).

Es de corte transversal porque son investigaciones donde la recolección de información se realiza en un solo momento y lugar específico (57).

3.5. Población muestra y muestreo:

Población:

60 profesionales en enfermería forman parte de la población.

Muestra:

Al ser una población finita, no se hallará muestra y se trabajará con la población censal.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que brinden su consentimiento informado.
- Enfermeras que se encuentre laborando en la Unidad de cuidados intensivos.

- Enfermeras con diferentes tipos de contrato laboral.
- Profesional de enfermería de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no desean ser parte del estudio.
- Enfermeras que se encuentre en periodo vacacional, licencia o descanso médico durante la investigación.
- Enfermeras que se encuentren realizando labores administrativas en la unidad de cuidados intensivos.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
El estrés relacionado con el trabajo es una reacción desfavorable tanto física como emocional frente a exigencias laborales excesivas. Factores como la cantidad de trabajo, fechas límite y carencia de respaldo social pueden provocar. Esto puede influir en el bienestar y la productividad del trabajador, así como en el funcionamiento de la empresa (58).	Son un conjunto de reacciones ante desafíos o exigencias que se da en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica, el cual será evaluado con la escala de estrés de enfermería - The Nursing Stress Sc. Contiene 3 dimensiones, que abordan 34 ítems (59).	“Ambiente físico”	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo. • Horario • Riesgo • Material 	Ordinal	<p>Alto: 102 – 136</p>
		“Ambiente psicológico”	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte y sufrimiento. • Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales. • Falta de apoyo del personal • Incertidumbre sobre el tratamiento. 	Ordinal	<p>Medio: 68 – 101</p> <p>Bajo: 34 – 67</p>
		“Ambiente social”	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto con los médicos. • Conflicto con otras enfermeras y supervisoras. 	Ordinal	

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Se entiende por desempeño al nivel o grado de desarrollo de un individuo o institución que tiene en relación a un determinado fin. A partir de esta perspectiva, un trabajador puede desempeñarse bien o mal según los parámetros establecidos en respecto a su productividad y laboriosidad (60).	Es la evaluación de la aptitud que demuestra el profesional de enfermería que se encuentra en el servicio en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica, el cual será evaluado por el cuestionario de desempeño laboral, que tiene tres dimensiones, elaborado por el Urupeque (61).	“Eficacia”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumple con el trabajo a cabalidad. ▪ Entrega el trabajo en el tiempo previsto. 	Ordinal	Alto 49 – 64 puntos.
			“Efectividad”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación permanente. ▪ Conocimiento del trabajo. ▪ Habilidad para a desarrollar trabajos. 	Ordinal
		“Eficiencia”	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo concluido en menor tiempo • Uso racional de recursos, materiales de la institución. 	Ordinal	Bajo: 16 – 32 puntos.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1 Técnica:

Para obtener información sobre ambas variables, se empleará la técnica de encuesta como método de recolección.

3.7.2 Descripción de instrumentos:

Instrumento 1: Estrés:

Con el propósito de evaluar la variable en estudio, se empleará la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), la cual ha sido adaptada por Machacuay y Vera en el 2020 como instrumento de recolección de datos (59).

La escala se conforma por 34 ítems distribuidos en tres dimensiones: ambiente físico (4 ítems), ambiente psicológico (20 ítems) y ambiente social (10 ítems).

Los enunciados muestran 4 alternativas de respuestas tipo Likert:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Casi siempre y 4 = Siempre

En cuanto a la categorización de la variable:

Alto: 102-136

Medio: 68-101

Bajo: 34-67

Instrumento 2: Desempeño laboral

Fue desarrollado por Urupeque en el 2022 con el fin de evaluar el desempeño profesional (61). Está compuesto por tres dimensiones: eficacia, efectividad y eficiencia. La dimensión de eficacia incluye 5 ítems, dimensión efectividad incluye 5 ítems, mientras que la dimensión de eficiencia contiene 6 ítems."

Los enunciados muestran 4 alternativas de respuestas tipo Likert:

1 = Nunca, 2 = Pocas veces, 3 = Casi siempre y 4 = Siempre

Así, la evaluación definitiva será:

Alto: de 49 – 64 puntos.

Moderado: de 33 – 48 puntos.

Bajo: de 16 – 32 puntos.

3.7.3 Validación:

Validación de instrumento 1: estrés laboral

El instrumento fue sometido a validación por cinco jueces expertos, quienes determinaron su validez, alcanzando un nivel de aprobación del 100% (59).

Validación del instrumento 2: desempeño laboral

El instrumento ha sido sometido a validación por tres jueces expertos, quienes determinaron su validez, alcanzando un nivel de aprobación del 100% (61).

3.7.4 Confiabilidad:

Confiabilidad de instrumento 1: estrés laboral

El instrumento empleado mostró un coeficiente de confiabilidad de 0.89, según lo indicado por el Alpha de Cronbach, lo que confirma que es una herramienta fiable para la medición (59).

Confiabilidad de instrumento 2: Desempeño laboral

El instrumento presentó una confiabilidad de 0.904 según el Alpha de Cronbach, lo que confirma que el cuestionario es fiable (61).

3.8 Procesamiento y análisis de datos:

Para recolectar datos, se deberá contar con la autorización del área directiva del hospital regional de Ica y una vez obtenida, se aplicará los cuestionarios a las enfermeras previo consentimiento informado. Los datos serán procesados utilizando las herramientas informáticas Microsoft Excel y SPSS Statistics, edición 26. Estos programas facilitarán la elaboración de tablas y gráficos, los cuales servirán como base para el análisis e interpretación de los resultados. Para determinar el tipo de prueba estadística a utilizar, se aplicarán pruebas de normalidad, lo que permitirá elegir entre el coeficiente de correlación de Spearman o el de Pearson, según la distribución de los datos obtenidos.

3.9 Aspectos éticos:

- **Principio de autonomía:** Se informará a la totalidad de los participantes sobre el propósito de la investigación, y para que puedan participar, deberán firmar voluntariamente el consentimiento informado, con la garantía de que sus datos serán tratados bajo estrictas normas de anonimato (62).
- **Principio de beneficencia:** En la medida en que se tengan disponibles los resultados de la investigación, se informará al servicio de enfermería de la institución por medio de un informe de conclusiones, con algunas recomendaciones para brindar una atención de enfermería de mejor calidad, y se ofrecerá capacitación y evaluación continua a los profesionales de enfermería (63).
- **Principio de no maleficencia:** Asegurar el bienestar, tranquilidad, la comodidad, protegiendo los derechos de los participantes y respetando los principios éticos (64).
- **Principio de justicia:** Al profesional de enfermería que consientan en participar en la investigación serán tratados de forma equitativa e igualitaria, sin ningún tipo de discriminación o arbitrariedad. Se aplicará en todo momento, desde el inicio hasta la finalización de la participación (65).

4. Aspectos Administrativos

4.1 Cronograma de actividades

MESES ACTIVIDADES	2024 -2025					
	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
Elección del tema y formulación del problema.	X					
Elaboración del marco conceptual: revisión de antecedentes y bases teóricas.	X					
Formulación de las hipótesis y definición operativa de las variables.		X				
Enfoque metodológico, descripción de la población y muestra.			X			
Métodos y herramientas para la obtención de información.			X			
Consideraciones éticas y administrativas del trabajo académico.				X		
Construcción del respaldo documental: fuentes bibliográficas, anexos y matriz de consistencia.					X	
Defensa del trabajo académico						X

4.2 Presupuesto

PRESUPUESTO DETALLADO					
	RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTOS S/.	
				UNIDAD	TOTAL
SERVICIOS	Servicio de Internet	Paquetes de datos	10	30	300
	Telefonía	Paquete	10	30	300
	Fotocopias	Unidad	300	0.20	60
	Movilidad	Unidad	40	8	320
	Anillados	Unidad	10	4	40
	Otros				60
	SUBTOTAL				1020
BIENES	Hoja bond	Millar	02	20	40
	Laptop	Unidad	01	3500	3500
	USB	Unidad	01	35	35
	Tinta de impresora	Unidad	05	50	250
	Bolígrafos	Unidad	08	0.50	4
	Archivadores	Unidad	01	8	8
	SUBTOTAL				3837

PRESUPUESTO TOTAL		
Nº	ITEM	COSTO
1	SERVICIOS	S/ 1,020.00
2	BIENES	S/ 3'837.00
TOTAL		S/4'857.00

5. REFERENCIA

1. Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. [Internet]. España: INT; 2022 [consultado 01 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20CIE%2D11%2C%20el,desarrollo%20de%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout>
2. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. Estados Unidos: Who.int; 2023 [consultado el 27 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
3. Toronto Hispano. Estudio reveló los son los cinco trabajos en Canadá que más estrés producen. [Internet]. Canadá: Hispano City; 2023. [consultado el 27 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.torontohispano.com/publicacion/estudio-revelo-los-son-los-cinco-trabajos-en-canada-que-mas-estres-producen/>
4. Echevarría AP. El 80% de las enfermeras han sufrido Burnout tras la pandemia. [Internet]. [Consultado 3 de noviembre del 2024]. Disponible en: https://www.consalud.es/profesionales/oms-saca-colores-espana-80-enfermeras-hansufrido-burnout-pandemia_128492_102.html
5. Jarabo M, Agreda S, Benedi S, Sánchez M, Fuentes S, Denisa O. Impacto del estrés en la salud del personal de enfermería. RSI [Internet]. 2024; 10(21),1-8. [consultado el 27 de enero de 2025]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/impacto-del-estres-en-la-salud-del-personal-de-enfermeria/>
6. González J, Rivera J, Fang M, Torres S, Garza R, Meléndez C. Evaluación del Desempeño Laboral de Enfermería en Áreas Críticas. Ciencia Latina [Internet]. 2024;

- 8(5),6898-6912. [Consultado 3 de noviembre del 2024]. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14110>
7. Jiménez Y, Camue V. Empoderamiento, una herramienta en el desempeño profesional de Enfermería en la promoción y prevención de salud. *Revista Cubana de Enfermería*. [Internet]. 2023;39(1),5-7. [Consultado 3 de noviembre del 2024]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100025&lng=es. Epub 25-Jun-2023.
 8. La República. [Internet]. 2024. [Consultado el 27 de enero de 2025]. Disponible en:
<https://larepublica.pe/mundo/2024/10/23/estos-son-los-paises-de-latinoamerica-con-los-mayores-niveles-de-estres-laboral-tristeza-e-ira-peru-ocupa-el-sexto-lugar-evat-2139966>
 9. Rivas V, Romero M. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista Huaral, 2025. [Tesis para optar el grado de licenciatura en enfermería]. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2025. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10456/TESIS.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
 10. Bautista A, Fernández I, Salazar M. Nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo, 2023. [Tesis para optar el grado de licenciatura en enfermería]. Huancayo: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8202/TESIS%20-%20BAUTISTA%20-%20FERNANDEZ%20-%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. Ríos M. Carga laboral y Estrés en enfermeras del servicio de emergencia Hospital Antonio Skarabonja Antoncich Pisco, 2023. [Tesis para optar la segunda especialidad en enfermería emergencista]. Perú: Universidad Nacional San Agustín; 2023. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/91fa1e86-5a8a-43ed-9bfe-4a523c1086cb/content>
12. Guerra E. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Ica. [Tesis para optar el grado de magister en ciencias de la enfermería]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137268/Guerra_HER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Ibrahim, M., Zakaria, A., Abdel-Ghani, A. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeras. *Mansoura Nursing Journal*, 2023; 10(2): 149-160. doi: 10.21608/mnj.2023.340376
14. Mostafa S, Mohamed G, Mahmoud M, EL-Sayed R. Relationship between Occupational Stress, Burnout and Job Performance among Nurses Working in ICUs at Benha University Hospital. *Journal of Nursing Science Benha University* [Internet]. 1 de julio de 2022. Disponible en: https://jnsbu.journals.ekb.eg/article_248846.html
15. Chaguay I. Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. [Tesis para optar el grado de magister en salud pública]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78610>
16. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes, Ecuador, 2021. [Tesis para optar el grado de magister en

- enfermería]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
17. Perez G. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del servicio Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. [Tesis para optar el título de especialidad en cuidados intensivos adultos]. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/P%C3%A9rez_Guerrero_Gabriela%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/P%C3%A9rez_Guerrero_Gabriela%20(1).pdf)
18. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. [Tesis para optar el grado de magister en salud pública]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658>
19. Morales, D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2021. [Tesis para optar el grado de magister en salud pública]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDYSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Organización mundial de la salud. Estrés. [Internet]. [Consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
21. Organización internacional del trabajo. La prevención del estrés en el trabajo. Lista de comprobación. [Internet]. España: Uco.es; 2021 [consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.uco.es/catedraprevencion/index.php/es/doc-tecnica/psicosociologia/288-oit-la-prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de-comprobacion>

22. Ramírez A. Daños que causa el estrés. [Internet]. [consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://superar.org/danos-que-cause-el-estres/>
23. Ministerio de Educación. El estrés Laboral. [Internet]. Perú: Minedu; 2021 [consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7757>
24. Gobierno de México. Estrés Laboral. [Internet]. México: Gob.mx. 2023 [consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
25. Linares G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. Elsevier [Internet]. 2021;53(5),102-117. [Consultado 3 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-sindrome-burnout-enfermedad-invisible-entre-S0212656721000512>
26. Gonzales Y. Estilo de vida y estrés en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales en un hospital nacional de Huancayo, 2021. [Tesis para optar el grado de magister en salud pública]. Perú: Universidad peruana unión; 2021 Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4971>
27. Cerda J, Herrera O, Amador D. Dimensiones de la personalidad y Estrés Laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago. Rev Torreón Univ. [Internet]. 2024;13(36),116–25. [Consultado 3 de noviembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5377/rtu.v13i36.17622>
28. Zamora M, Caldera J, Guzmán M. Estrés académico y apoyo social en estudiantes universitarios. [Internet]. [consultado el 21 de enero de 2025]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2916>

29. Valdez Y, Marentes R, Correa S, Hernández R, Enríquez I, Quintana M. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2022;21(6),248-270. [Consultado 3 de noviembre del 2024]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000100248&lng=es. Epub 28-Mar-2022. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.441711>.
30. Instituto de neurología cognitiva. El estrés no siempre es malo: cuál es la diferencia entre distrés y eustrés. [Internet]. Argentina: INECO; 2022 [Consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.ineco.org.ar/novedades/el-estres-no-siempre-es-malo-cual-es-la-diferencia-entre-distres-y-eustres/>
31. Eusebio S. Síntomas Estrés Laboral. [Internet]. [Consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://taprega.com/sintomas-estres-laboral/>
32. Vásquez S, Gonzales Y. El estrés y el trabajo de enfermería. *Revista de ciencias más vida* [Internet]. 2021;2(2),1-9. [Consultado 3 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
33. Meza M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento, Costa Rica, 2022. [Tesis para optar el título de enfermera]. Costa Rica: Universidad de Costa Rica; 2022. Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>.
34. García E, Torres N. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. *Braz J Hea Rev.* [Internet]. 2023;6(1),1832–1854. [Consultado 13 de noviembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>

35. Acosta D, Lapeira P, Osorio E. Afrontamiento y tolerancia al estrés según Calixta Roy. Duazary. [Internet]. 2021;18(3),26–35. [Consultado 13 de noviembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21676/2389783x.4260>
36. Barrera R, López E, Rizo J. Las competencias laborales y su relación con el desempeño de los colaboradores. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente. [Internet].2024;11(1),93–108. [Consultado 13 de noviembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.37533/cunsurori.v11i1.103>
37. Paipay M. Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV. EVSOS. [Internet]. 2024;3(1),136–52. [Consultado 18 de noviembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.57175/evsos.v3i1.197>
38. Bernales K, Loayza E. El desempeño laboral y la calidad del servicio en el Hospital de Ucayali, 2022. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Ucayali; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unu.edu.pe/items/94781dc4-08cc-408f-aca1-3ff4b9de8a0a>
39. González W, Vílchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión. [Internet]. 2021; 21(1), 54-74. [Consultado 18 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
40. Chagray N, Ramos S, Neri A, Maguiña R, Hidalgo Y. Clima organizacional y desempeño laboral. Revista Nacional de Administración. [Internet]. 2020: 11(2), 21-29. [Consultado 20 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
41. Diaz D, Diaz F, García R, Zambrano N. Desempeño del personal de enfermería durante la administración de tratamiento. [Internet]. [Consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5281/ZENODO.7579193>

42. Paulín C., Gallegos R. El papel del personal de enfermería en la educación para la salud. [Internet]. [Consultado el 17 de diciembre de 2024]. Disponible en: <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/05/1223572/271-285.pdf>
43. Huamán Z, Tarazona V, Olivares P. Autoestima y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao. *Pesquimat* [Internet]. 2020;23(2):19–33. [Consultado 20 de noviembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/pesquimat.v23i2.19346>
44. Blog Vantage Circle. Diferencia entre eficiencia y eficacia en un lugar de trabajo. Nurture an Engaged and Satisfied Workforce. [Internet]. 2024.[Consultado el 27 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.vantagecircle.com/es/blog/diferencia-entre-eficiencia-y-eficacia/>
45. Martins J. Eficiencia vs. efectividad en los negocios. [Internet]. [Consultado el 27 de enero de 2025]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/efficiency-vs-effectiveness-whats-the-difference>
46. Blog Ikusi. 5 consejos para mejorar la eficiencia laboral de tu equipo. [Internet]. 2023. [citado el 27 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.ikusi.com/mx/blog/eficiencia-laboral-como-impulsarla/>
47. Mentas abiertas blog de psicología. Teoría del Déficit de Autocuidado. [Internet]. 2022. [citado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/teoria-del-deficit-de-autocuidado>
48. Siverio A, Bellahmar L. Plan de cuidados de enfermería desarrollado con la teoría de rango medio de autocuidado de las enfermedades crónicas. Scielo. [Internet].

- 2023;17(2),2429. [consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2023000200008&lng=es. Epub 22-Ene-2024.
49. Díaz M, Guerra C. Humanización del cuidado: Una mirada desde las Teorías de Enfermería. Zenodo. [Internet]. 2024;17(1),10-20. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://zenodo.org/records/13208024>
50. Gonzales R. El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. Revista UNIFE. [Internet]. 2023;29(2),30-45. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/3045/3386>
51. Castañeda M. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. RIDU. [Internet]. 2022;16(1):1555. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
52. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura. [Internet]. 2023; 27(75): 140-174. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
53. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Diseño de investigación. En Mc Graw, editor. Metodología de la investigación. España: MC; 2021, 2003.
54. Salomão A. Estudio descriptivo e importancia de la investigación. [Internet]. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://mindthegraph.com/blog/es/que-es-un-estudio-descriptivo/>
55. Osada J, Salvador J. Estudios descriptivos correlacionales. Scielo. [Internet]. 2021;149(9):1383-1384. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en:

- http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S003498872021000901383>.
56. Miranda F. La prospectiva como herramienta para el estudio de la opinión pública Rev. méd. México [Internet]. 2021;1(10),221-227. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4874/487456192015.pdf>
57. Rodríguez L. Metodología de la investigación. Editorial académica española; 2021.
58. Leal C, Díaz J, Ruzafa M, Ramos A. El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. Scielo. [Internet]. 2021;44(1):123-124. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272021000100013&lng=es. Epub 21-Jun-2021. <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0940>.
59. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Merced, Junín, 2020. [Tesis para optar el título de especialista en emergencias y desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
60. Jiménez A, Cheverría S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. Rev. Ing. [Internet]. 2021;32(2):177-91. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <https://revistaingenieriaconstruccion.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709>
61. Urupeque M. Desempeño laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público Chiclayo, 2021. [Tesis para optar el grado de magister con mención en

- salud pública] Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106955?show=full>
62. Zamora K, Chileno L. Aplicación de los principios bioéticos en los estudiantes de la carrera de enfermería. *Salud Cienc Tecnol.* [Internet]. 2024;4,859. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt2024859>
63. López L, Zuleta G. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Rev Franciscanum.* [Internet]. 2020;62(174),1–30. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21500/01201468.4884>
64. Pereira C. A relação entre o princípio da não maleficência e o utilitarismo na ética de Peter Singer. *Aufklär j philos.* [Internet]. 2020;7(3),111–32. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18012/arf.v7i3.52313>
65. Julca M, Guzmán M. Cuidado humanizado del profesional de enfermería relacionado con principios bioéticos en pacientes del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2022. *Apuntes.* [Internet]. 2024;7(1):70–86. [Consultado el 21 de enero de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35383/apuntes.v7i1.1078>

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>“¿De qué manera se relaciona el estrés y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica, 2025?”</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> “¿De qué manera se relaciona el estrés entre la dimensión ambiente físico y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos?” 	<p>GENERAL</p> <p>“Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica.”</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> “Identificar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y desempeño laboral de las enfermeras en la 	<p>GENERAL</p> <p>H1. “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica, 2025.”</p> <p>H0. “No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Ica, 2025.”</p> <p>ESPECÍFICOS</p>	<p>VI: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Ambiente físico</p> <p>D2: Ambiente psicológico</p> <p>D3: Ambiente social</p> <p>VD: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1:Eficacia</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Observacional, descriptivo, correlacional, transversal</p> <p>Prospectivo</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ “¿De qué manera se relación el estrés entre la dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos?” ▪ “¿De qué manera se relación el estrés entre la dimensión ambiente social y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos?” 	<p>unidad de cuidados intensivos.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Identificar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.” ▪ “Identificar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y desempeño laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.” 	<p>HiE1: “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el desempeño laboral de las enfermeras. “</p> <p>HiE2: “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el desempeño laboral de las enfermeras.”</p> <p>HiE3: “Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social y el desempeño laboral de las enfermeras.”</p>	<p>D2:Eficiencia</p> <p>D3:Efectividad</p>	<p>Población: 60</p> <p>Licenciadas en enfermería, No habrá muestra</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escala de Estrés en Enfermería (NSS) 2. Escala de desempeño laboral.
---	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

PRESENTACIÓN:

Mi nombre es Yanet Rosa Hernandez Cordova, he culminado la segunda especialidad de enfermería en cuidados intensivos, debido a esto estoy realizando la investigación “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ICA – 2025”, por ello le pido conteste el siguiente cuestionario de la manera más sincera posible.

DATOS GENERALES:

1. Edad
 - a) 22 - 35 años
 - b) 36 - 50 años
 - c) De 50 años a mas
2. Sexo
 - a) Femenino
 - b) Masculino
3. Tiene especialidad
 - a) Si
 - b) No
4. Tiempo laboral en el servicio
 - a) De 0 - 5 años
 - b) De 6 - 10 años
 - c) De 11 - 15 años
 - d) De 16 - 20 años
 - e) Más de 20 años

5. Contrato laboral

- a) Nombrado(a)
- b) Contratado(a)
- c) Cas
- d) Terceros

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL:

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan diversas situaciones que pueden ocurrir en su trabajo diario; por favor, léalas cuidadosamente y marque con una 'X' la respuesta que corresponda.

	DIMENSION AMBIENTE FÍSICO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería.				
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera.				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal.				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio.				
	DIMENSION AMBIENTE PSICOLÓGICO				
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.				
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve.				
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar.				
8	La muerte de un/a paciente, le entristece				
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza.				
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.				
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.				
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza.				
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde.				

14	El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a una paciente afecta su estado emocional.				
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.				
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.				
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta.				
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.				
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.				
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.				
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado.				
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.				
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.				
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico.				
	DIMENSION AMBIENTE SOCIAL				
25	Tiene conflictos con un médico.				
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece.				
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa.				
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.				
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.				
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a.				
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.				
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.				
33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad.				
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio.				

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL:

INSTRUCCIONES: Estimado(a) participante, lea con atención cada una de las preguntas y marque la opción que refleje su situación.

DIMENSION EFICACIA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	POCAS VECES	NUNCA
1 Asiste puntualmente a la institución.				
2 Termina el trabajo oportunamente.				
3 Cumple con las tareas que s ele encomienda.				
4 Realiza un esfuerzo en lograr el plan anual de trabajo.				
5 Expresa disposición para realizar el trabajo orientado a la solución de problemas.				
DIMENSION EFECTIVIDAD				
6 Actualiza su trabajo constantemente.				
7 Tiene iniciativa para mejorar algunas dificultades en su trabajo.				
8 Tiene conocimiento y habilidades para desarrollar su trabajo y actividades.				
9 Demuestra capacidad para realizar funciones encomendadas aun sin supervisión.				
10 Establece relaciones de participación y cooperación compartiendo conocimientos, habilidades y recursos, contribuyendo actualmente al logro de los objetivos institucionales.				
DIMENSION EFICIENCIA				
11 Cumple con rapidez en la ejecución de las tareas.				
12 Utiliza el tiempo en su jornada de trabajo.				
13 Realiza su trabajo con uso racional de materiales y lo recursos de la institución.				
14 Hace seguimiento a los asuntos asignados hasta la culminación d ellos mismos.				
15 Se comunica y transfiere correctamente la información y tareas pendientes a su jefe inmediato superior.				
16 Planea y jerarquiza sus actividades cuidado cumplir con su trabajo en el tiempo establecido.				

Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proporciona información de ayuda con el fin de que consideren su posible participación en el proyecto realizado por la Lic. Yanet Rosa Hernandez Cordova.

Antes de decidir su participación, se recomienda leer cuidadosamente y entienda cada una de las secciones siguientes:

Título del proyecto: “ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ICA – 2025”

Participación voluntaria: Es decisión autónoma.

Beneficios: El beneficio directo no existe, el beneficio recae en la atención del paciente y los talleres psicosociales para las enfermeras sobre el tema en cuestión.

Inconvenientes y riesgos: Este estudio no implica ningún riesgo para los participantes.

Costos por participar: Para usted, como participante, no habrá ningún costo, ya que todos los gastos de la investigación serán financiados únicamente por el investigador.

Incentivos por participar: No existe pago por participar.

Confidencialidad: Se guardará total anonimato.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he revisado y entendido el contenido proporcionado, se me permitió formular preguntas y obtuve respuestas claras y satisfactorias. No he experimentado presión ni influencias indebidas para participar o continuar en el estudio. Por último, al responder la encuesta, manifiesto mi consentimiento voluntario para participar en la investigación. En virtud de ello, proporciono la siguiente información

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	Universidad Wiener on 2025-05-18 Submitted works	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
4	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
5	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-11-01 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	<1%