



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de
cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Zagaceta Calle, Nícida Lizeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0532-5840>

Asesor: Mg. Castellanos Melzi, Gianfranco

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1843-1829>

Lima – Perú

2026

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

Yo, NICIDA LIZETH ZAGACETA CALLE , 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 en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025 '", Asesorado por el docente: Mg. Gianfranco Castellanos Melzi, DNI 10059766, ORCID: 0009-0003-1843-1829, tiene un índice de similitud de (10%) (DIEZ) % con código OID: CODIGO OID DEL REPORTE DE SIMILITUD DEL TURNITIN :14912:590338890 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.



.....
 Nicida Lizeth Zagaceta Calle
 DNI: 10298559



.....
 Firma
 Mg. Gianfranco Castellanos Melzi
 DNI: 10059766

Lima, 13 mayo de 2026.

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

_Porcentaje de 5 % en fuentes principales superando el umbral de 4\$ se justifica por temas metodológicos
--

DEDICATORIA

A los docentes de la Especialidad de esta institución, que, durante la pandemia, no solo estuvieron en primera línea, sino también que mediante la virtualidad no permitieron que desmayara en nosotros el deseo de aprender.

AGRADECIMIENTO

Al Señor, quien renueva mis fuerzas cada día.

A mi familia por su apoyo y constante aliento.

Jurado:

Presidente: Mg. Magaly Yaya Manco.

Secretario: Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero.

Vocal: Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice

Resumen

Abstract

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

1.2.2. Problemas específicos

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

1.3.2. Objetivos específicos

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

1.4.2. Metodológica

1.4.3. Práctica

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

1.5.2. Espacial

1.5.3. Población o unidad de análisis

2. MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes
- 2.2. Bases teóricas
- 2.3. Formulación de hipótesis
 - 2.3.1. Hipótesis general
 - 2.3.2. Hipótesis específicas

3. METODOLOGÍA

- 3.1. Método de la investigación
- 3.2. Enfoque de la investigación
- 3.3. Tipo de investigación
- 3.4. Diseño de investigación
- 3.5. Población, muestra y muestreo
- 3.6. Variables y operacionalización
- 3.7. Técnicas e instrumentos
 - 3.7.1. Técnica
 - 3.7.2. Descripción de instrumentos
 - 3.7.3. Validación
 - 3.7.4. Confiabilidad
- 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos
- 3.9. Aspectos éticos

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

- 4.1. Cronograma de actividades
- 4.2. Presupuesto

REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Consentimiento informado

RESUMEN

El estudio tendrá como objetivo, “Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería. Responderá a un enfoque cuantitativo, orientado a la aplicación práctica, sustentado en un diseño observacional, de alcance correlacional y carácter transeccional. 87 enfermeros constituirán la muestra. Se usará la encuesta para recopilar los datos y como herramientas; la “The Nursing Stress Scale (NSS)”, y el “Cuestionario de desempeño laboral”, los cuales cuentan con confiabilidad mediante Alpha de Cronbach de 0,964 y 0,720 respectivamente. Para evaluar la asociación entre las variables se usarán las pruebas estadísticas (Pearson o Spearman), de acuerdo a la distribución de los datos y también se empleará la estadística descriptiva para realizar el análisis de frecuencias absolutas y relativas de los resultados, esto permitirá presentar los resultados obtenidos en tablas para lograr su mejor interpretación.

Palabras claves: Estrés Laboral, Rendimiento Laboral, UCI, Enfermería (DeSC/MeSH).

ABSTRACT

The study aims to “determine the relationship between stress and job performance among nursing professionals.” It will employ a quantitative, practice-oriented approach based on an observational design with a correlational scope and a cross-sectional nature. The sample will consist of 87 nurses. A survey will be used to collect data, along with the “Nursing Stress Scale (NSS)” and the “Job Performance Questionnaire,” which have Cronbach’s alpha reliability coefficients of 0.964 and 0.720, respectively. To evaluate the association between the variables, statistical tests (Pearson or Spearman) will be used, depending on the data distribution, and descriptive statistics will also be employed to analyze the absolute and relative frequencies of the results; this will allow the results to be presented in tables for better interpretation.

Keywords: Work-Related Stress, Work Performance, ICU, Nursing (DeSC/MeSH).

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En su informe sobre el “State of the world’s nursing report 2025”, la Organización Mundial de la Salud (OMS), señaló que la mayoría de los países carecen de las medidas suficientes para garantizar el bienestar físico y cognitivo del personal de enfermería, pues solo 42% de los países cuentan con servicios orientados a brindar apoyo psicosocial en su lugar de trabajo, destacando esta situación la importancia de evaluar de manera frecuente el personal, particularmente en entornos de alta demanda como las unidades críticas, en las que se enfrentan a desafíos no solo laborales, sino también situaciones estresantes, emocionales, físicas y mentales que afectan su bienestar (1).

Es por ello que, a nivel mundial se han ido desarrollando estudios con la finalidad de evaluar el nivel de exposición de estos profesionales al estrés y el impacto que esto puede generar en el desempeño laboral, encontrando en 2024 que, en la India 86,7% de enfermeros estuvo expuesto a niveles moderados de carga laboral y 46,7% a elevados niveles de estrés (2), además, en China en 2025, solo 33,3% de enfermeros refirió un nivel alto de desempeño laboral, y medio para 52,8% de ellos (3).

En Latinoamérica la situación descrita anteriormente también ha sido motivo de preocupación, así quedó evidenciado en un estudio multicéntrico realizado con profesionales de Colombia, México, Panamá, Argentina y Ecuador en 2024 en el que encontraron que, 84,5% de enfermeros refirió un incremento de los niveles de estrés durante la pandemia (4). Además, en 2024 en México, 66% de enfermeros de un Hospital de Tabasco refirieron un nivel medio de estrés,

y 28% alto, situación que incidía directamente en su desempeño y en la calidad del cuidado brindado (5).

Asimismo, en 2025 en Ecuador, evidenciaron que 55,3% de enfermeros presentaba un nivel medio de estrés laboral, seguido de un 29,8% (bajo), y alto en 14,9% de los casos, además el desempeño laboral fue regular para 44,7% del personal, 17% lo señaló como deficiente, y bueno solo para 38,3% de ellos (6).

De igual modo, a nivel nacional se ha encontrado una variación significativa en los niveles de estrés que experimentan los enfermeros en los diferentes servicios, así quedó evidenciado en una investigación desarrollada en 2023 en Lima, que reflejó que, 64,4% de enfermeros tenían estrés en nivel medio y las estrategias de afrontamiento eran aplicadas solo por 66,3% de ellos (7). También, en un estudio realizado en Cajamarca en 2024 evidenciaron que 53,3% de profesionales se enfrentó a altos niveles de estrés durante la pandemia, y los niveles medio y bajo se ubicaron en 23,3%, valores que afectaron el nivel de satisfacción del personal, el cual fue bajo para 53,3% de ellos, y esto impactó su capacidad de desempeño laboral afectando también la atención proporcionada en los servicios (8).

Ahora bien, es importante destacar que, la persistencia de la situación relacionada con el estrés en los enfermeros puede derivar de múltiples causas, entre las que destacan la excesiva carga laboral, el déficit de personal, la complejidad de los pacientes críticos, e incluso la limitada disponibilidad de apoyo psicosocial en las instituciones, situaciones que al mantenerse, impactan de manera significativa en el rendimiento del personal, ya que generan agotamiento, desmotivación e insatisfacción, aumentando la posibilidad de presentarse errores mientras se atiende a los pacientes. (9).

En este contexto, se puede conjeturar que la problemática planteada adquiere especial relevancia, ya que de continuar presentándose niveles elevados de estrés en los enfermeros se estará comprometiendo no solo el bienestar de estos profesionales, sino también el nivel de desempeño, representando esto un riesgo directo para la seguridad y calidad del cuidado proporcionado (10).

Destacando además que, la realidad observada también viene afectando al personal que cumplen funciones en las áreas críticas de un hospital nacional, quienes refieren que se enfrentan constantemente a una demanda excesiva de pacientes, así como a turnos prolongados, e incluso exigencias constantes que ameritan de respuestas inmediatas las cuales les generan incomodidad física y emocional, también refieren sentir agotamiento físico y mental, así como dificultades para gestionar algunas situaciones, lo que les ocasiona desmotivación para mantener el nivel de desempeño que ameritan en su profesión, considerándose en tal sentido relevante realizar el presente estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores del entorno físico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería?

¿Cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral en profesionales de enfermería?

¿Cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores sociales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores del entorno físico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería.

Identificar cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral en profesionales de enfermería.

Identificar cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores sociales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La importancia de la presente indagación se justifica desde el aspecto teórico, porque se estará estudiando el estrés como una respuesta de los profesionales frente a diferentes factores (intrínsecos y extrínsecos), particularmente en contextos complejos como las áreas críticas, destacando el impacto que este puede generar en el desempeño laboral del personal.

Además, esta investigación estará aportando información actualizada al marco teórico existente sobre las variables, permitiendo ampliar la comprensión de las mismas, y estará fundamentada en la “Teoría de la adaptación de Callista Roy”, la cual hace referencia al ser humano como un sistema holístico que responde a estímulos a través de mecanismos de adaptación, también se empleará el “Modelo de logro de metas” propuesto por Imogene King, el cual destaca la relevancia de los sistemas para lograr la interacción efectiva entre los profesionales y los pacientes logrando una mayor satisfacción de sus requerimientos.

1.4.2. Metodológica

Desde la perspectiva metodológica, se estará garantizando la objetividad en cada etapa del estudio porque se realizará de acuerdo los principios del método científico, también estará fundamentado en el enfoque cuantitativo y el diseño correlacional. Para recopilar los datos se estarán empleando instrumentos que cuentan con validez y confiabilidad en el entorno nacional, permitiendo que se puedan obtener resultados con el menor sesgo posible, y que se pueda replicar la metodología de la investigación.

1.4.3. Práctica

La indagación será de gran importancia, ya que se podrá conocer que tan expuestos pueden estar el personal al estrés y como este puede tener repercusión en el desempeño, además los hallazgos obtenidos permitirán proponer a los encargados de la institución sanitaria la posibilidad de diseñar programas de bienestar para el personal, y estará sirviendo de beneficio para los pacientes y sus familiares, ya que al contar con profesionales que se encuentran en condiciones laborales óptimas, estos estarán motivados para desempeñarse de manera eficiente y proporcionar cuidados de calidad.

También aportará beneficios al personal de enfermería porque las propuestas de mejora estarán siendo respaldadas en los hallazgos obtenidos, es decir, que se podrán visibilizar y corregir los aspectos que generan estrés e interfieren en su desempeño, finalmente, será relevante para la especialización porque permitirá sustentar el diseño de intervenciones que sirvan como eje para el desempeño asistencial.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Será desarrollado entre el segundo y cuarto trimestre del 2026.

1.5.2. Espacial

Será aplicado en áreas críticas de un centro sanitario nacional, el cual se encuentra ubicado en Lima Metropolitana.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Serán los enfermeros que cumplen sus funciones en el área de cuidados críticos de la mencionada institución de salud.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Widiyantoro et al. (11), 2025 en Indonesia, con el propósito de “analizar la asociación entre la carga de trabajo, el entorno laboral, el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras”, realizaron un estudio cuantitativo, analítico, correlacional. La muestra estuvo constituida por 141 participantes. La información fue obtenida mediante la “Escala de Entorno de Práctica del índice de Trabajo de Enfermería” y la “Escala de Estrés de Enfermería NSS”. Resultados; se encontró que, la carga de trabajo no tenía incidencia sobre el rendimiento del personal ($p=0,513$), mientras que el entorno de trabajo si ($p=0,013$), también se evidenció que el estrés laboral no afectaba el desempeño del personal evaluado ($p=0,484$). En conclusión, la carga laboral y el estrés pueden no incidir en el desempeño del personal, de acuerdo a lo observado en los hallazgos obtenidos.

Alkubati et al. (12), 2025 en Arabia Saudita, con el objetivo de “determinar el efecto mediador de la resiliencia y la satisfacción laboral en la relación entre el estrés de las enfermeras de cuidados críticos y el desempeño de las tareas entre los CCN en Hail City, Arabia Saudita”, realizaron un estudio correlacional y transeccional. La muestra considerada fue de 352 profesionales. Emplearon como instrumentos para recopilar los datos la “Escala de Satisfacción Global”, la “Escala Breve de Estrés de Enfermería”, la “Escala de Desempeño de Tareas” y la “Escala Breve de Resiliencia”. Los resultados mostraron que los participantes con mayor experiencia laboral, estudios superiores y no eran nativos tenían niveles de estrés menores y

puntuaciones de rendimiento de sus actividades superiores. A su vez, se descubrió que el estrés indirecto sobre el rendimiento general del personal estaba relacionado con la resiliencia y la satisfacción laboral ($\beta=-0,052$, $p < .001$ y $\beta=-0.115$, $p < .001$) y un efecto significativo negativo directo en el desempeño laboral con un coeficiente $\beta=-0,280$, $p < .001$. En conclusión, los factores estresantes se relacionan de manera positiva con el trabajo y el agotamiento de las enfermeras, y de manera negativa con el trabajo y el desempeño laboral.

Fang et al. (13), 2025 en México, con el objetivo de “identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de las áreas críticas, de un hospital público” realizaron un estudio descriptivo, y transeccional en una muestra por conveniencia de 40 enfermeros. Utilizaron la “Nursing Stress Scale (NSS)” como herramienta de recolección de datos. En los hallazgos se pudo evidenciar que 45% de participantes tenía una percepción de estrés de nivel medio, y como los aspectos que mayormente les afectaban 52% consideraron la sobrecarga laboral y 70% el déficit de insumos, además 70% de los encuestados refirió que las mencionadas situaciones también afectaban el desempeño laboral y la atención brindada. En conclusión, a pesar de existir una apreciación moderada sobre el estrés en el personal, este puede aumentar si no se presta la atención adecuada a los factores estresantes como la falta de insumos, ya que esta influye en el bienestar y desempeño del personal.

Babkair et al. (14), 2024 en Arabia Saudita, desarrollaron una indagación con el propósito de “examinar los niveles de estrés y los factores estresantes entre el personal de enfermería de las UCI”. Fue un estudio cuantitativo, transeccional aplicado a 103 enfermeros. utilizaron la “Escala de Estrés Percibido” y la “Escala Brief-COPE” como instrumentos de recolección de datos. Se

encontró que la carga laboral y el entorno de trabajo afectaban el desempeño del personal ($p=0,513$ y $0,013$), y no se evidenció una asociación entre el estrés laboral y el rendimiento de las enfermeras ($p = 0,484$). Concluyen que, el entorno laboral es uno de los aspectos que tiene una asociación significativa con el desempeño laboral del personal.

Mahmoud et al. (15), 2023 en Dikirnis – Egipto, realizaron un estudio con el propósito de “Evaluar la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Adoptaron metodología cuantitativa, descriptiva y de asociación, en la que incluyeron 128 enfermeras participantes. Los datos fueron recopilados mediante el “Cuestionario de estrés relacionado con el trabajo” y la “Lista de verificación de observación del rendimiento de las enfermeras (OCNP)”. Se encontró que 71,1% del personal tenían una moderada percepción del estrés y 56,8% referían un rendimiento laboral de nivel aceptable. Concluyen que, no hubo una asociación significativa entre los fenómenos abordados.

Antecedentes nacionales

Cueva (16), 2025 en Puno, realizó una indagación con el propósito de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-1 de Llave, provincia de El Collao”. Fue un estudio cuantitativo, aplicado, correlacional, observacional y transeccional. 36 participantes integraron la muestra. Utilizó un cuestionario autoadministrado para cada una de las variables. Resultados; 50% de encuestados tenía estrés en un nivel medio, 30,56% bajo, y 19,4% está presentando altos niveles de estrés, y en relación al desempeño de los profesionales, en 47,2% fue regular, 41,67% lo señalo como eficiente y para 11,11% de ellos estaba deficiente. Concluyendo que, en aquellos profesionales con un grado

excesivo de estrés disminuye su capacidad de desempeño, y se evidenció que, entre las variables (Rho de Spearman = -0,582; $p = 0,000$) hubo una asociación negativa y significativa.

Zeballos (17), 2024 en Arequipa, llevo a cabo una investigación con el objetivo de “determinar la influencia de los factores de riesgo de estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa”. Empleó metodología cuantitativa, descriptiva, transeccional y correlacional. Consideró como unidad de análisis 57 participantes. Como instrumentos para recolectar la información utilizó la “Escala de estrés enfermero” y el “Cuestionario de desempeño laboral”. Resultados: 57% de encuestados refirió un nivel medio de estrés, mientras que 89,5% ubico al desempeño laboral como eficiente, En conclusión, el autor destacó que los factores físicos, psicológicos y sociales aumentan el riesgo al personal para presentar estrés, y estos influyen de manera negativa en el desempeño laboral con (odds ratio 4.067-7.280) y un intervalo de confianza de 95%.

Alcalá (18), 2024 en Cañete, con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete”, llevo a cabo una indagación aplicada, cuantitativa, observacional, de asociación y transeccional. Incluyó 128 enfermeros como unidad de análisis. Como instrumento para recopilar la información empleó un cuestionario para cada variable. Se encontró que, para 37% del personal el nivel de estrés fue medio, alto en 33% de los casos y bajo para 30% de ellos, mientras que el desempeño laboral se ubicó en niveles regular (37%), malo (34%) y bueno solo para 29% de profesionales, permitiendo también evidenciar una correlación significativa entre los factores estudiados (coeficiente de

Pearson = -0,9238; $p = 0,000$ inferior a 0,05). En conclusión, cuando existen niveles elevados de estrés en el personal se genera un impacto negativo en su desempeño y esto interfiere de manera directa en la calidad del cuidado brindado al paciente.

Altamirano (19), 2024 en Chota, con el propósito de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas, Chota”, realizó una investigación cuantitativa, observacional y transeccional, considerando una muestra de 36 enfermeros. Como herramientas de recolección de datos empleó la “Escala de Estrés Laboral” y la “Escala de Evaluación del Desempeño Laboral”. En los hallazgos evidenció que el nivel de estrés fue bajo en 88,9% de encuestados, y el desempeño laboral fue alto para 80,6% de ellos, además, el análisis inferencial mostró una débil correlación entre los factores evaluados con un valor Tau-c de Kendall = -0,022 y $p = 0,806$. En conclusión, en la población objeto de estudio no existe una influencia del estrés en el desempeño.

Gamarra y Arevalo (20), 2023 en Lima, con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima”, realizaron una investigación cuantitativa, de tipo aplicado, correlacional, no experimental y transeccional. 80 enfermeros constituyeron la muestra. Para recopilar la información emplearon el “Questionnaires Nursing Stress Scale (N.S.S)” y la “Escala de desempeño laboral, propuesta por el MINSA”. Resultados; 52,5% del personal refirió encontrarse en un nivel regular de estrés, 31,3% en el bajo, y alto para 16,3% de ellos, además, 51,2% de profesionales señalaron el desempeño laboral como regular, para 46,3% fue alto, y deficiente en el 2,5% de los casos. En conclusión,

pudieron determinar la existencia de una relación moderada y positiva entre las variables con un coeficiente de Spearman = 0,471 y un p valor = 0.000 < 0,05.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable Estrés

2.2.1.1 Estrés

Reacción que un individuo puede manifestar al enfrentarse a situaciones o estímulos que le puedan parecer una amenaza o que pueden superar su capacidad de afrontamiento, conllevando esto a la necesidad de restablecer la homeostasis mediante la activación del sistema simpático y el eje hipotálamo – hipófiso – adrenal (21).

2.2.1.2 Conceptualización

Esta variable se concibe como la respuesta física y/o conductual de un empleado ante las demandas excesivas en el lugar de trabajo, las cuales pueden exceder su capacidad de afrontamiento y alterar su bienestar y rendimiento (22). Cabe destacar que, en el entorno asistencial el estrés puede ser ocasionado por las continuas exigencias, la carga laboral, el déficit de recursos humanos y materiales e incluso ante la necesidad de tomar decisiones en un momento crítico con el paciente, las cuales pueden generar presión emocional en el personal (23).

2.2.1.3 Modelos teóricos del estrés laboral

El estrés laboral ha sido evaluado a través de modelos teóricos con el objetivo de poder tener diferentes apreciaciones sobre el mismo, encontrándose entre los más destacados; la demanda

– control – apoyo, en el que señalan que el estrés en el lugar de trabajo se genera como consecuencia de las exigencias elevadas del empleador o del equipo de trabajo y la poca o nula capacidad de autonomía del trabajador (24).

También está el modelo esfuerzo -recompensa, el cual plantea que el desgaste emocional, la tensión y el desequilibrio en la persona se genera cuando esta percibe que la recompensa por el esfuerzo realizado no es suficiente (25). Finalmente, se encuentra el modelo JD – R, en el cual señalan que, el estrés se presenta cuando las demandas laborales superan los recursos (materiales y humanos) disponibles (26).

2.2.1.4 Factores estresores en el contexto hospitalario

En las instituciones sanitarias los factores generadores de estrés pueden ser múltiples y relacionarse de manera directa con las demandas emocionales del personal al estar en contacto frecuente con el sufrimiento y la muerte, y a esto se suman la excesiva carga laboral, las horas extras, el déficit de insumos, e incluso conflictos entre el personal, factores que cuando se combinan pueden aumentar la presión en el trabajador y disminuir su capacidad de afrontamiento y/o respuesta (27).

2.2.1.5 Consecuencias del estrés laboral en el personal de salud

La exposición a situaciones o factores estresantes de manera prolongada puede derivar en consecuencias graves para el personal sanitario, ya que pueden empezar a experimentar manifestaciones tanto físicas como emocionales, entre las que destacan, fatiga, cefalea, trastornos del sueño, hipertensión, ansiedad y/o depresión, llevándoles incluso a presentar burnout, una

patología que afecta de manera directa el rendimiento del profesional y la calidad del cuidado brindado, aumentando la probabilidad de errores (28).

2.2.1.6 Instrumentos para evaluar el estrés laboral

Para evaluar esta variable se han diseñado herramientas como el “Job Content Questionnaire (JCQ)”, un cuestionario basado en el modelo demanda – control – apoyo, y fue creado con el objetivo de medir la demanda psicológica, el control y el apoyo percibido por el personal (29). También está disponible el “Maslach Burnout Inventory (MBI)”, uno de los más usados a nivel mundial, que permite evaluar el estrés en el personal a través de dimensiones específicas: agotamiento, realización personal y despersonalización (30). Finalmente se puede mencionar la “Nursing Stress Scale (NSS)”, una herramienta diseñada para evaluar de manera específica la frecuencia e intensidad del estrés en el personal de enfermería (31).

2.2.1.7 Dimensiones de la variable estrés laboral

Dimensión 1. Factores del entorno físico

A través de esta dimensión se pueden evaluar los aspectos relacionados con los materiales y la ergonomía del personal, ya que estos pueden incidir en la carga excesiva que experimentan tanto a nivel sensorial como físico, signos y síntomas que de no ser tratados de manera oportuna pueden ocasionarle estrés. Los factores que se pueden considerar en este ámbito son la exposición constante a ruidos, temperaturas o iluminación inadecuadas, excesiva carga física, o incluso el exceso de las horas de trabajo, así como la exposición del personal a riesgos químicos o biológicos (32). Los indicadores que se toman en consideración para evaluar esta dimensión son el tiempo, el cumplimiento de las tareas, y la exposición a riesgos y/o ruidos (33).

Dimensión 2. Factores psicológicos

La exposición emocional y cognitiva del profesional a factores como la muerte, el sufrimiento y el dolor de manera constante pueden alterar su bienestar cuando no han desarrollado habilidades de afrontamiento efectivas y generarles signos y síntomas de estrés, entre los que se incluye la autopercepción de insuficiencia (34). Los indicadores que pueden permitir realizar una valoración de esta dimensión son; la frecuencia con que el personal mantiene contacto con pacientes fallecidos y con el sufrimiento, y su capacidad de respuesta para afrontar dichas situaciones, así como la percepción de apoyo que pueda experimentar (35).

Dimensión 3. Factores sociales

A través de esta dimensión se puede tener una percepción del personal sanitario sobre el entorno en el que labora, para su evaluación se incluyen aspectos como el trabajo en equipo, el déficit de recurso humano y las relaciones interpersonales (36), también es importante considerar que mediante los indicadores se puede obtener una apreciación del personal sobre su nivel de exposición a conflictos, el ausentismo laboral, el trabajo en equipo y la posibilidad de acceder a redes de apoyo, destacando la relevancia de estos aspectos para mejorar la cohesión y el desempeño entre los profesionales (37).

Teoría de la adaptación de Callista Roy

Roy hace referencia a la persona como, un sistema que tiene la necesidad de enfrentarse constantemente a estímulos externos, motivo por el cual requiere desarrollar habilidades que le permitan adaptarse a dichos cambios y/o afrontarlos de manera efectiva, también señala que esta capacidad puede fortalecerse mediante redes de apoyo y la capacitación constante, en el caso

particular de la variable estrés esta teoría permitirá al profesional tener una mejor comprensión sobre los aspectos que pueden incidir en el entorno para generarle estrés, como identificarlos de manera oportuna y como fortalecer su capacidad de afrontamiento para responder efectivamente ante dichas situaciones, es por ello que, al integrar esta teoría en el desarrollo del presente estudio se podrá proporcionar un fundamento sólido para el diseño de estrategias que contribuyan con la promoción de la adaptación saludable del personal (38).

2.2.2. Variable Desempeño laboral

2.2.2.1 Concepto

El desempeño laboral se define como la manera en que los empleados llevan a cabo las tareas dentro de una empresa para lograr cumplir con los objetivos propuestos de forma efectiva y eficiente, es decir, constituye el resultado final de una acción, este puede ser medible, y permite evaluar la efectividad del trabajador en un tiempo determinado dentro de la organización (39).

También es definido como la posibilidad que tiene una persona de poner en práctica su conocimiento, habilidades y actitudes en su lugar de trabajo, para contribuir de manera eficiente con el logro de los objetivos organizacionales y cumplir con los estándares de calidad, cabe destacar que, a través de esta variable se puede evaluar la capacidad de adaptación, iniciativa, productividad, resiliencia, innovación, trabajo en equipo, calidad de trabajo, y la eficiencia del personal, y no solo la realización de tareas (40).

2.2.2.2 Factores relacionados

Dentro de una organización el desempeño óptimo de los trabajadores puede verse influenciado por aspectos personales, psicosociales, motivacionales, organizacionales y/o gerenciales, en tal sentido desde el contexto organizacional, se toman en consideración factores como el liderazgo transformacional, el apoyo institucional, la seguridad, las condiciones laborales y el reconocimiento del personal, ya que estos pueden facilitar o inhibir el rendimiento de un trabajador, y también se pueden agregar los que ejercen una interacción directa en la motivación y capacidad de respuesta como; la supervisión, el trabajo en equipo y oportunidades para el crecimiento profesional (41).

2.2.2.3 Importancia

El rendimiento profesional constituye todas las conductas que se pueden medir y observar del personal, ya que estas representan unas de las características principales para el logro de los objetivos institucionales ante la influencia directa de este en la atención, la satisfacción y un entorno seguro, es decir, que este no representa solo un elemento interno de la empresa, sino también estratégico que permite evaluar la sostenibilidad, calidad y seguridad de los sistemas de salud (42).

2.2.2.4 Evaluación

Evaluar el rendimiento del personal dentro de una empresa constituye un proceso sistemático que debe ser continuo y multidimensional, y este debe hacerse desde el enfoque cuantitativo y cualitativo, ya que de esta manera se podrá determinar el cumplimiento efectivo y eficiente de las tareas tanto individuales como organizacionales, es decir, se podrán identificar las

fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de manera oportuna para fortalecerlas y/o corregirlas, cabe destacar que, es fundamental que los resultados obtenidos de la evolución puedan ser difundidos entre los involucrados directos, ya que esto permitirá el aporte de ideas del trabajador y la promoción de la responsabilidad tanto individual como colectiva para el rediseño de estrategias de mejora (43).

2.2.2.5 Teorías y modelos que sustentan el desempeño laboral

A través del tiempo se han ido estableciendo diferentes teorías y/o modelos para fundamentar el desempeño laboral dentro de las empresas, destacando entre estas, la “teoría de las demandas y recursos laborales”, desarrollada por Bakker y Demerouti, quienes proponen la existencia de dos procesos particulares que inciden en el desempeño laboral; el desgaste y el déficit de recursos, es decir, el agotamiento generado como consecuencia de demandas laborales excesivas y, la ausencia de recursos (humanos y materiales) (44).

También se puede mencionar la “Teoría de Hackman y Oldham”, conocida como “Teoría de las características del trabajo”, está centrada en cinco dimensiones; identidad de tarea, variedad de habilidades, significado de la tarea, autonomía y la retroalimentación, puesto que se considera que éstas tienen una influencia directa en los estados psicológicos del trabajador; la sensación de importancia sobre el trabajo, la responsabilidad personal que este tiene por los resultados y el conocimiento sobre su desempeño real (45).

Finalmente, se puede considerar la “teoría de conservación de recursos” desarrollada por Hobfoll, y hace referencia sobre el enfoque que tienen los empleados para invertir y proteger sus recursos psicológicos de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, afrontando de manera

efectiva las demandas laborales. Cabe destacar que, cuando un trabajador siente una pérdida o amenaza sobre dichos recursos puede experimentar estrés, factor que afecta su desempeño (46).

2.2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1. Autoestima

Apreciación que una persona tiene sobre sí misma y sobre su capacidad para generar confianza y seguridad en lo que hace o enfrenta diariamente, actuando como un recurso psicológico de protección o merecimiento, cabe destacar que, en el ámbito laboral esta hace referencia a la percepción que un empleado le asigna a su propia competencia y capacidad para realizar las tareas que le corresponden, comprendiendo que una autoestima alta permite al profesional afrontar de manera asertiva los retos y tener iniciativa para resolver situaciones complejas (47).

Dimensión 2. Trabajo en equipo

Esta dimensión está definida como la capacidad que desarrolla la persona para trabajar de manera coordinada y colaborativa con su equipo de trabajo, compartiendo metas comunes, roles y una comunicación efectiva, además, le permite la participación en la toma de decisiones, y en el desarrollo de un desempeño eficiente y adaptativo, cabe destacar que, desde el nivel organizativo sanitario el trabajo en equipo contribuye con el logro de objetivos institucionales, garantizando entornos más dinámicos para proporcionar un cuidado efectivo, seguro y de calidad para los pacientes (48).

Dimensión 3. Formación profesional

Esta dimensión hace referencia a la posibilidad que tiene el profesional para capacitarse de manera continua dentro y fuera de la institución donde labora, mejorando sus habilidades y actitudes para desempeñar con competencia sus funciones, además esto le permite adaptarse con mayor facilidad a nuevos retos y responder de manera efectiva y segura a situaciones complejas. En la profesión de enfermería esta dimensión puede ser evaluada mediante indicadores relacionados directamente con la frecuencia de las capacitaciones, las oportunidades para el desarrollo personal y profesional o las preocupaciones que pueda percibir el enfermero sobre su nivel de conocimiento (49).

Dimensión 4. Satisfacción laboral

Constituye la apreciación subjetiva que una persona refiere sobre el espacio de trabajo, es decir, la opinión de la persona sobre el reconocimiento y la motivación que recibe en la empresa, las oportunidades que se brindan y la posibilidad de desarrollar con eficiencia el rol para el que fue contratado, también involucra la apreciación de este sobre las condiciones físicas y ambientales que proporciona la empresa. Cabe destacar que, en el área de la salud esta dimensión constituye un determinante clave para el desempeño, ya que el personal sanitario que se encuentre satisfecho con su lugar de trabajo tendrá un mayor nivel de compromiso, motivación y una menor exposición a niveles de estrés, permitiendo que puedan adherirse con mayor facilidad a los protocolos institucionales y proporcionar una atención segura y de calidad al paciente (50).

Teoría de enfermería de Imogene King

Esta teoría está centrada en el proceso de las interacciones humanas (personales, sociales interpersonales) y la capacidad de comunicación del profesional para el logro efectivo de metas personales y organizacionales, es decir, a través del sistema personal se pueden valorar las apreciaciones, metas y el tiempo que dedica un profesional a su trabajo, y el interpersonal está basado en los procesos de comunicación, el cumplimiento de roles y la capacidad de trabajo en equipo, en tanto que, el sistema social involucra las interacciones organizacionales, el liderazgo y la toma de decisiones. Con base en lo anteriormente mencionado, se puede conjeturar que esta teoría permitirá fundamentar la presente indagación, ya que proporciona una perspectiva sobre la importancia de la autoeficacia y del establecimiento de metas claras para mejorar el rendimiento del personal y la calidad del cuidado que se proporciona a los pacientes (51).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores del entorno físico del estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.

H_{i2}: Existe relación significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.

H_{i3}: Existe relación significativa entre la dimensión factores sociales del estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Adoptará el método hipotético – deductivo en el desarrollo del estudio, es decir se estará partiendo del enunciado de las hipótesis, las cuales podrán ser contrastadas a través de la recopilación y análisis de los datos (52).

3.2. Enfoque de la investigación

La indagación tendrá un enfoque cuantitativo, lo que permitirá la recopilación de los datos y el análisis numérico de los mismos de forma objetiva y con el menor sesgo posible, permitiendo que los hallazgos obtenidos se puedan replicar en futuras investigaciones relacionadas con las variables (53).

3.3. Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicado, ya que se estará buscando generar nuevo conocimiento a partir de la información existente, para obtener evidencia actualizada a través de los resultados la cual servirá para el diseño de programas de intervención o mejoramiento que contribuyan a dar solución a una situación real que se está presentando y no solo a la descripción de la misma (54).

3.4. Diseño de investigación

Será desarrollada bajo el diseño no experimental, porque no habrá intervención directa o deliberada sobre los fenómenos estudiados, es decir, los mismos serán observados tal y como se presentan en su entorno (55), además, será un estudio de alcance correlacional, porque se buscará

determinar si existe o no relación entre las variables, sin que eso implique la búsqueda de una causalidad específica (56). Por último, será un estudio transversal, ya que la recopilación de la información se realizará en un determinado momento sin requerir seguimiento (57).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Constituye los elementos o conjunto de individuos dentro de un entorno que tienen características similares (58). Cabe destacar que, los enfermeros que se desempeñan áreas críticas de una institución sanitaria nacional constituirán la población, siendo un total de 87 enfermeros.

Criterios e inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Profesionales que desempeñan su rol dentro de la unidad de cuidados intensivos del hospital.

Profesionales que tengan un tiempo mayor o igual a tres meses laborando en la unidad.

Profesionales que de manera voluntaria acepten ser parte del estudio y firmen para ello el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Enfermeros que estén de descanso médico o vacacional mientras se obtienen los datos.

Enfermeros cuyas funciones desempeñadas sean administrativas o de gestión de forma exclusiva.

Muestra

Se estará incluyendo a la totalidad de la población, y la muestra será censal. Cabe destacar que, cuando la cantidad de individuos a estudiar es grande o no permiten su abordaje en totalidad, se procede a la selección de una parte representativa de esta, considerándose esto como una muestra (59).

Muestreo

Constituye el procedimiento empleado para la selección de la muestra, aplicando ciertos criterios o métodos (60), cabe destacar que, en esta investigación el muestreo será no probabilístico por conveniencia, porque se estará tomando en consideración la disponibilidad y accesibilidad de los profesionales al momento de recopilar los datos y se estarán respetando los criterios establecidos previamente.

3. 6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés	En los profesionales de enfermería, el estrés hace referencia a las reacciones físicas, psicológicas y/o sociales que puede experimentar el personal ante exigencias excesivas del entorno laboral, las cuales pueden afectar su bienestar y disminuir su capacidad para cumplir de manera eficiente con su rol en la institución (61).	Las reacciones que experimentan los profesionales de enfermería de un hospital nacional ubicado en Lima serán evaluadas a través de un cuestionario de 34 enunciados, que están distribuidas en tres dimensiones “factores físicos del entorno”, “factores psicológicos” y “factores sociales”.	Factores del entorno físico	Carga laboral no relacionada con el entorno clínico Limitaciones en el tiempo Rotación de servicios Déficit de recurso humano		Estrés laboral alto 101 - 136 puntos
			Factores psicológicos	Afectación ante muerte o sufrimiento del paciente Miedo/inseguridades		Estrés laboral medio 67 – 100 puntos
			Factores sociales	Frustración ante respuestas inadecuadas Sentimientos de culpa Afectación por situaciones técnicas Angustia ante el déficit de comunicación con el equipo	Ordinal	Estrés laboral bajo 34 – 66 Puntos

Desempeño laboral	Es definido como un indicador esencial que permite evaluar la eficacia del talento humano, la calidad del servicio y el conjunto de actividades que realizan los enfermeros de áreas críticas del hospital del servicio y el conjunto de actividades que realiza un trabajador, así como los resultados obtenidos dentro de una empresa, y estos se relacionan de manera directa con los estándares institucionales (62).	La eficacia del talento humano, la calidad del servicio y el conjunto de actividades que realizan los enfermeros de áreas críticas del hospital serán evaluadas a través de un cuestionario de 18 enunciados que mide las dimensiones; “Autoestima”, “Trabajo en equipo”, “Formación profesional” y “Satisfacción laboral”	Autoestima	Seguridad y confianza	Ordinal	Desempeño laboral eficiente 55 – 72 puntos
				Autovaloración		
				Falta de reconocimiento		
				Afrontamiento efectivo de críticas		
			Trabajo en equipo	Comunicación efectiva		Desempeño laboral regular 37 - 54 puntos
				Compañerismo		
				Cumplimiento efectivo de roles		
				Apoyo de supervisores y jefes		
			Formación profesional	Cambios inesperados		Desempeño laboral deficiente 18 – 36 puntos
				Capacitaciones continuas en servicio		
				Condiciones adecuadas en el entorno		
				Oportunidades de desarrollo personal y/o profesional		
			Satisfacción laboral	Preocupación por déficit de conocimiento		
				Equidad laboral		
				Satisfacción laboral		
				Condiciones laborales adecuadas		
				Reconocimiento de los jefes		

3.7. Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnica

Se empleará como técnica, la encuesta, que permite obtener de manera organizada datos relacionados con las conductas, actitudes, y/o percepciones de un determinado grupo de individuos (63).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. “The Nursing Stress Scale (NSS)”

Para obtener la información sobre el estrés en el personal, se estará tomando como referencia la “The Nursing Stress Scale (NSS)”, que fue empleada por Saucedo (64), en 2025 para su tesis de maestría “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Eleazar en Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote”. La escala fue diseñada en 1981 en EE. UU., por Gray & Anderson, adaptada al español en 1988, por Más et al., además, ha sido adaptada a diferentes entornos a nivel mundial, incluyendo el peruano.

Esta herramienta está constituida por 34 ítems los cuales se distribuyen en tres dimensiones; “Factores del entorno físico” (ítems 1, 2, 3 y 4), “Factores psicológicos” (ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24) y “Factores sociales” a través de los ítems 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34. Se califica por una escala tipo Likert con las opciones: Muy frecuente = 4, con frecuencia = 3, A veces = 2 y Nunca = 1, y la puntuación del mismo oscila entre 34 y 136 puntos.

La categorización final queda establecida de acuerdo a los siguientes rangos:

Estrés laboral alto: 101 - 136 puntos

Estrés laboral medio: 67 – 100 puntos

Estrés laboral bajo: 34 – 66 puntos

Instrumento 2. “Cuestionario de desempeño laboral”

La herramienta que se usará para evaluar el desempeño en los profesionales, fue tomada de la tesis de maestría de Morales (65), desarrollada en 2021 con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”.

Está constituido por 18 ítems los cuales están distribuidos en cuatro dimensiones; “Autoestima” (ítems 1, 2, 3, 4 y 5), “Trabajo en equipo” (ítems 6, 7, 8, 9, 10), “Formación profesional” a través de los ítems 11, 12, 13 y 14 y la “Satisfacción laboral” mediante los ítems 15, 16, 17, 18.

Es calificado a través de una escala tipo Likert con cuatro alternativas: Nunca = 1, A veces = 2, Frecuentemente = 3 y Muy frecuente = 4. La puntuación del mismo oscila entre 18 y 72 puntos.

Los valores finales de este cuestionario se establecieron de la siguiente manera:

Desempeño laboral eficiente: 55 – 72 puntos

Desempeño laboral regular: 37 - 54 puntos

Desempeño laboral deficiente: 18 – 36 puntos

3.7.3. Validación

Instrumento 1. “The Nursing Stress Scale (NSS)”

La escala ha sido validada a través de diferentes pruebas estadísticas, encontrando que, la adecuación de Kaiser Meyer – Olkin (KMO), fue de 0,949, indicando que la herramienta cuenta con excelente adecuación, y en la prueba de esfericidad de Barlet el resultado aproximado fue $X^2 = 6241,645$; $p = 0.000$, el cual respalda la correlación entre los ítems (64).

Instrumento 2. “Cuestionario de desempeño laboral”

Fue determinada mediante el juicio de tres jueces expertos, quienes indicaron que la herramienta contaba con una pertinencia, claridad y relevancia adecuadas para ser aplicado, y la V de Aiken = 1 (65).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1. “The Nursing Stress Scale (NSS)”

Se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor = 0,964, el cual confirma una excelente consistencia interna de este instrumento (64).

Instrumento 2. “Cuestionario de desempeño laboral”

Fue determinada a través de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue = 0,720, es decir que el cuestionario cuenta con una excelente confiabilidad para ser usado en este estudio (65).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Al obtenerse la aprobación por el Comité de Ética de la Universidad, se procederá a gestionar la carta que será presentada ante la mesa de parte de la institución sanitaria para solicitar los permisos respectivos.

Obtenida la autorización, se realizarán coordinaciones con la jefatura de enfermería y el jefe de la UCI para establecer las fechas en que se aplicarán los cuestionarios. También se coordinará una reunión de corta duración con el personal en la que se les explicaran los objetivos del estudio y se les hará entrega del consentimiento informado para su lectura y firma respectiva.

Cabe destacar que, las encuestas se realizaran en 25 minutos aproximadamente, y el tiempo máximo considerado para aplicar todas las encuestas es de 04 semanas.

Análisis de los datos

Obtenida la información necesaria, esta será organizada y tabulada en un archivo de Excel preparado de manera previa, y posteriormente los datos serán exportados al software SPSS versión 27, donde se buscará conocer mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el valor de la normalidad para poder identificar los rangos con la finalidad de elegir las pruebas paramétricas o no paramétricas que se usaran para evaluar las variables. Los resultados serán presentados mediante tablas cruzadas, y/o gráficos de dispersión para una mejor interpretación de los mismos.

3.9. Aspectos éticos

La ejecución del estudio estará fundamentada bajo los principios éticos que rige el “Reglamento de Ética de la Universidad Norbert Wiener” (66), los cuales garantizan que los

participantes de un estudio sean tratados con respeto y protegiendo sus derechos en todo momento, además serán considerados los principios bioéticos de;

Autonomía, porque la participación de los profesionales en la investigación será libre y voluntaria y para garantizar el cumplimiento de este principio se estará entregando el consentimiento informado a cada uno de ellos para que puedan leerlo y firmarlo si eligen formar parte del estudio (67).

Beneficencia, porque la participación del personal no implicará ningún tipo de riesgos o complicaciones, es decir, se estarán favoreciendo condiciones que mejoren una situación particular, además la información que ofrezcan será manipulada con estricta confidencialidad (68). No maleficencia, mediante este principio se garantizará que no se cause daño alguno al personal, es decir, en esta investigación no se estarán llevando a cabo procedimientos invasivos, ni se realizará la manipulación de información sensible que pueda generarle perjuicio al profesional, además, se coordinará previamente el horario de aplicación de los instrumentos para evitar interferencias con las funciones del personal (69).

Finalmente, será considerado el principio de justicia a través del cual se garantizará que la participación de todos los profesionales se realice de manera justa y equitativa, y para ello se estarán respetando los criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente y aprobados por el Comité de Ética de la Universidad (70).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025					2026			
	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
Elección de la situación problemática									
Revisión de evidencia científica									
Redacción del problema.									
Objetivos									
Redacción de justificación									
Delimitación del estudio									
Construcción del marco teórico									
Formulación de hipótesis									
Selección de la metodología.									
Unidad de análisis, muestra y muestreo.									
Operacionalización de variables									
Técnica y herramientas para recopilar la información									
Procesamiento y análisis de datos.									
Fundamento ético de la investigación.									
Cronograma y presupuesto									
Referencias.									
Anexos									
Aprobación del proyecto.									
Sustentación									
Correcciones finales									

Legenda: Cumplidas



Por cumplir



4.2. Presupuesto

Recursos	Precio unitario	Cantidad	Precio total
Humanos			
Estadístico	S/160	3 horas	S/480
Materiales de oficina			
Laptop	S/1890	1	S/1890
Hojas A4	S/14	1 millar	S/14
Copias	S/0.30	476	S/142.80
Bolígrafos	S/12	6 cajas	S/48
Servicios			
Impresiones	S/0.50	20	S/10
Administrativos y/o imprevistos			
Imprevistos	S/500	1	S/500
Total	S/ 2,576.80		S/ 3,084.80

REFERENCIAS

- 1 World Health Organization. State of the nursing world [Internet]. Geneva/ Investing in education, jobs, leadership and service delivery. 2025. [Consultado 04 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-05/SOWN%202025.pdf>
- 2 Mathew M, Jhon A, Vazhakkalayil R. Nurse stress and patient safety in the ICU: physician-led observational mixedmethods study. Rev. J Open Quality [Internet]. 2025; 14:e003109. [Consultado 04 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://bmjopenquality.bmj.com/content/bmjgir/14/2/e003109.full.pdf>
- 3 Liu Z, Yan X, Xie G, Lu J, Wang Z, Chen C, et al. Latent profile analysis and influence factors study of nurses' job performance. Rev. Front. Psychol. [Internet]. 2025; 16:1474091. [Consultado 04 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1474091/full>
- 4 Tiga D, Mancilla A, Castro M, Vergara O, Llanganate D, Reimundo E. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2024; 32:e4391 [Consultado 04 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/>
- 5 García E, Miranda A, Guzmán M, García J, Juárez P, García K. Estrés laboral en el personal de enfermería: un análisis en profesionales operativos. Rev. ReIbCi [Internet]. 2024; ISSN 2334-2501. [Consultado 04 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.reibci.org/publicados/2024/dic/5500109.pdf>
- 6 García M, Rodríguez A, Romero A. Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería: Revisión narrativa. Rev. Salud y Vida [Internet]. 2025; 9 (esp1):

- p. 449-457. [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/s.v.v9i1.4687>
- 7 Ortiz O, Fuente M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. Rev. Cient. Multid. Ciencia Latina. [Internet]. 2023; 7(2): p. 3879-3895. [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5616/8486>
 - 8 Fernández Delgado JCM. Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. Rev. cuba. enferm. [Internet]. 2024; 40: e6024 [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6024/1008>
 - 9 Flores I, Poma K, Bayas J, Trujillo M, Naranjo F. Nivel de estrés y factores asociados en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos durante turnos prolongados: una revisión sistemática. Rev. INVECOM. [Internet]. 2025; ISN 2739-0063 [Consultado 06 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/ric/v6n2/2739-0063-ric-6-02-e602068.pdf>
 - 10 Malo A, Herranz M, Claveria V, Cortés I, Gálvez B, Nasarre E. Autocuidado y bienestar del personal de Enfermería: importancia del autocuidado para prevenir el agotamiento profesional. Rev. Ocronos [Internet]. 2024; 7 (4). p. 431. [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistamedica.com/enfermeria-importancia-autocuidado-prevenir-agotamiento-profesional/>
 - 11 Widiyantoro A, Marlindawani J, Sitorus E. Analysis of workload, work environment, and work stress on nurse performance. Rev. Nursing and Health Sciences Journal [Internet].

2025; 5 (3). p. 347-355. [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://nhs-journal.com/index.php/nhs/article/view/551/278>

- 12 Alkubati S, Alrashidi O, Albagaw H, Alharbi A, Laradhi A, Albani G, et al., 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. Rev. Guardería BMC [Internet]. 2025;24 (579). p. 1-13. [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03225-3>
- 13 Fang M, González J, Meléndez M, Garza R, Del Ángel B., Vega B. (). Nivel de Estrés Laboral del Personal de Enfermería en Áreas Críticas de UCI, UTIP y UCIN de un Hospital Público. Rev. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet]. 2025; 9(3): p. 2273-2281. [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17855
- 14 Babkair L, Alaamri M, Tunsu A, Alhofaian A, Manea N, Hakami M, et al. Stress level and coping strategies among intensive care nurses: A cross-sectional study. Rev. J Educ Health Promot. [Internet]. 2024; 13: (446): p. 1-8 [Consultado 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39811870/>
- 15 Mahmoud M, Mohamed A, Abdel A. Work Related Stress and Job Performance among Staff Nurses. Rev. Mansoura Nursing Journal. [Internet]. 2023;10 (2): p. 149-160 [Consultado 06 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://mnj.journals.ekb.eg/article_340376_b3d67a69ba4856acb67c7745c834f501.pdf
- 16 Cueva L. Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-1 de Ilave, Provincia de El Collao, 2025. [Tesis de titulación]. Puno – Perú: Universidad

Privada San Carlos; 2025. Disponible en:
https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1496/Luz_Marleny_CUEVA_AG_UILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 17 Zeballos M. Factores de riesgo de estrés laboral y su influencia en el desempeño del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2022. [Tesis de especialización]. Arequipa – Perú: Universidad Católica de Santa María; 2024. Disponible en:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1c050234-f8a2-4ed7-a421-430c1cde932c/content>
- 18 Alcalá M. Estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024. [Tesis de titulación]. Chíncha – Perú: Universidad Privada San Juan Bautista; 2024. Disponible en:
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7d533e44-3ac7-420d-83ef-dbbd5dc0203d/content>
- 19 Altamirano D. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024. [Tesis de titulación]. Chota – Perú: Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2024. Disponible en:
<https://repositorio.unach.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cb848c55-1718-40a2-9ead-6890d37ebe49/content>
- 20 Gamarra I, Arévalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023, Rev. Investigación e Innovación. [Internet]. 2023;3 (3). p. 7 -13 [Consultado 06 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829/2051>

- 21 Limache M, Tello C. Estrés laboral un detonante de desempeño laboral en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. Rev. Religación [Internet]. 2025; 10 (44): e2501373. [Consultado el 06 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1373>
- 22 Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev. Religación [Internet]. 2021;8(2): p. 131-146. [Consultado el 05 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- 23 Períñan N, Pérez M, Troya J. Estrés y burnout en personal sanitario. Mindfulness como estrategia de afrontamiento. Rev. Sanum [Internet]. 2022;6(4): p. 98-104. [Consultado el 06 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://revistacientificasanum.com/wp-content/uploads/Vol6n4/Articulos-PDF/sanum_v6_n4_Estres.pdf
- 24 Patlán J. Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. Rev Méd Hered [Internet]. 2022; 33 (1):24-33. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/4165/4713>
- 25 Camacho O, Pedroza F, Navarro G, De la Roca J, Fulgencio M. Transactional model of stress and coping styles in psychological stress research: Critical análisis Rev. UARICHA [Internet]. 2024; 22 (1): p. 42-53. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/383343661_Transactional_model_of_stress_and_coping_styles_in_psychological_stress_research_Critical_analysis

- 26 Bakker A, Demerouti E, Sanz A, Rodríguez A. Salud Organizacional: La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2023; 39 (3): p. 157 - 167. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622023000300004
- 27 Lo Russo L. Factores de estrés y ansiedad en el ámbito hospitalario. Rev. Ocronos. [Internet]. 2021; 4 (11): p. 268. [Consultado el el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistamedica.com/factores-estres-ansiedad/>
- 28 Iñiga L, Sovenis K, Yaguarema I, Vergara M, Prieto A. Estrés laboral y sus posibles efectos en la salud mental del personal de salud. Revisión de la literatura. Rev. Ocronos. [Internet]. 2025; 8 (5): p. 538. [Consultado el el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistamedica.com/doi-estres-laboral-efectos-salud-mental/>
- 29 Formazin M, Dollard M, BongKyoo C, Li J, Agbenyikey W, Cho S, et al. International Empirical Validation and Value Added of the Multilevel Job Content Questionnaire (JCQ) 2.0. Rev. Int. J. Environ. Res. Public Health. [Internet]. 2025; 22(4): p. 492. [Consultado el el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/22/4/492>
- 30 Guerri M. Test para evaluar el Burnout: El Maslach Burnout Inventory MBI. [Internet]. Sede Web/PicoActiva. 22 de febrero de 2025. [Consultado el el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.psicoactiva.com/test/test-mbi-burnout/>
- 31 Llano L. Recomendación de utilizar Nursing Stress Scale (NSS) para medir el nivel de estrés en el personal de enfermería. Rev. cuba. enferm [Internet]. 2022;38(sup): e465.

[Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4654/867>

- 32 Adamopoulos I, Lamnisos D, Syrou N, Boustras G. Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece. *Rev. Safety Science* [Internet]. 2022;147: 105592 [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575352100432X>
- 33 Shetty R, Kamath G, Rodríguez L, Rama N, Ranjan S. The Impact of the Physical Environment on Staff in Healthcare Facilities: A Systematic Literature Review. *Rev. Buildings* [Internet]. 2024; 14(9), 2773. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2075-5309/14/9/2773>
- 34 Sánchez B, Fernández G, Moll P, García M. Evaluación de la satisfacción laboral y bienestar psicológico de los técnicos de laboratorio en hospitales públicos y privados. *Rev. Ocronos*. [Internet]. 2025; 8 (3): p. 281. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistamedica.com/doi-evaluacion-satisfaccion-laboral-bienestar-psicologico-tecnicos-laboratorio/>
- 35 Demera A, Alcívar N, Cañarte J. El estrés y su relación con trastornos mentales en América Latina. *Rev. MQR Investigar* [Internet]. 8 (1). p. 706–724. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/912>
- 36 Fischer M. El estrés y los factores psicosociales. [Internet]. Sede Web. 26 de noviembre de 2021. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://www.researchgate.net/publication/356564953>

- 37 Béjar V, Madrigal F, Madrigal S. Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. Rev. LATAM. [Internet]. 2025; 6 (1): p. 3022 – 3032. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3555>
- 38 Vergilova O, Unsaín A, Gonzalez C, Martínez M, Reyes M, Zirari N. Callista Roy, la enfermera que revolucionó los cuidados con su modelo de adaptación. Rev. Ocronos. [Internet]. 2025; 8 (1): p. 111. [Consultado el 07 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistamedica.com/callista-roy-cuidados-modelo-adaptacion/>
- 39 Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev. Investig. Valor Agregado. [Internet]. 2020; 7 (1): p. 109-121. [Consultado el 08 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- 40 Mendoza J, Arriola T. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Rev. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet]. 2022; 6(4): p. 6057-6073. [Consultado el 08 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4835>
- 41 Nowrouzi B, Sithamparanathan G, Nadesar N, Gohar B, Ott M. Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. Rev. Journal of Public Health [Internet]. 2022; 44(4): p. 731–739. [Consultado el 08 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://academic.oup.com/jpubhealth/article/44/4/731/6288509?login=false>
- 42 Heredia M, Narváez C. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Rev. Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. [Internet].

2021; 6(12): p. 213–241. [Consultado el 08 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1288/pdf>

43 Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Rev. Arch Med Camagüey. [Internet]. 2019; 23 (2): p. 159 – 164. [Consultado el 08 de noviembre de 2025]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>

44 Bakker A, Demerouti, Sanz A, Rodríguez A. La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2023; 39 (3): p. 157-167. [Consultado el 08 de noviembre de 2025]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622023000300004&lng=es

45 Kößler, F, Degen, J. Job characteristics. [Internet]. In P. M. Bal Ed, Encyclopedia of organizational psychology 2024. pp. 330-334. Edward Elgar. [Consultado el 08 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/382506860_Job_characteristics

46 Chen H, Ngansom N, Atingabili S, Zeudong A, Temagna A. The problema psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation problema of problema-focused coping and job engagement. Rev. BMC Nursing [Internet]. 2024; 23 (149): p. 1-19. [Consultado el 09 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01802-6>

47 Ventura J, Sosa A. Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en el Perú. Rev. Enferm. glob. [Internet]. 2023; 22 (70): p. 1-22. [Consultado el 09 de noviembre de 2025] Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412023000200001&lng=es

- 48 Paravic T, Lagos M. Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. Rev. Cienc. enferm [Internet]. 2021; 27: 41. [Consultado el 09 de noviembre de 2025] Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100402&lng=es
- 49 Cid J, Baldovinos I. (). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral: Staff training and its influence on job performance. Rev. LATAM. [Internet]. 2025; 6(1): p. 665 – 673. [Consultado el 09 de noviembre de 2025] Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3368/5894>
- 50 Mamani C, Palacios T, Priori M, Tellez A. Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. Rev. Innova Research Journal [Internet]. 2023; 8(1): p. 153-172. [Consultado el 09 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2219/2062>
- 51 Rivera F, Valencia M, Villa J, Reynaldos K, González Y. Análisis crítico de la teoría de la consecución de objetivos de Imogene King. Rev. Enfermagem Referência, [Internet]. 2023; 6(2), e29335. [Consultado el 09 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.12707/RVI23.17.29335>
- 52 González R, Santiago Y. El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. Rev. Educación [Internet]. 2023; 29 (2): e3045. [Consultado el 09 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/3045>

- 53 Slater P, Hasson F. Quantitative Research Designs, Hierarchy of Evidence and Validity. Rev. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing. [Internet]. 2025; 32(3): 656 -660. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/jpm.13135>
- 54 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. Rev. Tecnura [Internet]. 2023; 27 (75): p. 140-174. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/19171/18635>
- 55 Vizcaino P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Rev. Ciencia Latina [Internet]. 2023; 7 (4), p. 9747. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
- 56 Arias J, Covinos M, Cáceres M. Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. Rev. Ciencia Latina. [Internet]. 2020; 4 (2): p. 237-247. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>
- 57 Manterola C, Hernández M, Otzen T, Espinoza M, Grande L. Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. Rev. Int. J. Morphol. [Internet]. 2023; 41(1): p. 146-155. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- 58 Hossan D, Dato'Z, Jaharuddin N. Research Population and Sampling in Quantitative Study. Rev. Inter. Journal of Busin and Technop. [Internet]. 2023; 13 (3), p. 209 -222.

[Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://ejournal.unimap.edu.my/index.php/ijbt/article/view/263/218>

59 Vizcaino P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Rev. Ciencia Latina [Internet]. 2023; 7 (4), p. 9747. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>

60 Artiles P, Santana A. Actualización de la teoría del muestreo en las investigaciones de la salud. Rev. Medicent Electrón [Internet]. 2025; 29: e4363. [Consultado el 10 de noviembre 2025]. Disponible en:
<https://medicentro.sld.cu/index.php/medicentro/article/view/4363/3441>

61 Calvo A, Guisande J. El estrés laboral y su intervención enfermera. Rev. Ocronos. [Internet]. 2024; VII (4): 779. [Consultado el 09 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://revistamedica.com/estres-laboral-intervencion-enfermera/>

62 Ticahuanca f, Mamani B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Rev. Investig. Valor Agregado. [Internet]. 2021; 8 (1): p. 86 -98. [Consultado el 09 de noviembre de 2025]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916

63 Hernández S, Ávila D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Rev. Bolet. Cient. Ciencias Económico Admin. del ICEA [Internet]. 2020; 9 (17): p. 51 -53. [Consultado el 09 de noviembre de 2025]. Disponible en:
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

64 Saucedo L. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2024. [Tesis para optar el grado de maestra en gerencia en salud]. Lima – Perú: Universidad Cayetano

Peruana Heredia; 2024. Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/17352/Estres_SaucedoHornos_Leslie.pdf?sequence=1

- 65 Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima – Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 66 Universidad Privada Norbert Wiener. Reglamento de Código de Ética e Integridad Científica. [Internet]. Lima/ Universidad Privada Norbert Wiener. 2024. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://n9.cl/q8q0k>

- 67 Olchowska K, A., Strzdała, A, Barański J. Patients' Values and Desire for Autonomy: An Empirical Study from Poland. Rev. Bioethical Inquiry [Internet]. 2023; 20. p. 409–419. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11673-023-10241-y>

- 68 Cheraghi R, Valizadeh L, Zamanzadeh V, Hassankhani H, Jafarzadeh A. Clarification of ethical principle of the beneficence in nursing care: an integrative review. Rev. BMC Nursing. [Internet]. 2023; 22. (89). p. 1-8. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01246-4>

- 69 Peñaloza S. Papel de la ética y la bioética en enfermería. Rev Cienc y Cuid [Internet]. 2022;19(1): p. 5–8. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/3269/3637>

70 Plöckinger U, Auga U. The “Four Principles” of Western Medical Bioethics and the Bioethics of Shī in Islam in Iran—Is the Claim of Universality by Both Justified? *Rev. Religions*.. [Internet]. 2023; 13. (1118). p. 1-26. [Consultado el 10 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2077-1444/13/11/1118>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025?	Objetivo general Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería.	Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025. Ho: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.	Variable independiente Estrés laboral Dimensiones Factores del entorno físico Factores psicológicos Factores sociales	Tipo de investigación Aplicado Método y diseño de investigación Hipotético – deductivo, no experimental, correlación y de corte transversal.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores del entorno físico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería? ¿Cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral en profesionales de enfermería? ¿Cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores sociales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería?	Objetivos específicos Identificar cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores del entorno físico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería. Identificar cuál es la relación entre el estrés laboral según su dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral en profesionales de enfermería. Identificar cuál es la relación entre el estrés según su dimensión factores sociales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería.	Hipótesis específicos H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores del entorno físico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores sociales del y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.	Variable dependiente Desempeño laboral Dimensiones Autoestima Trabajo en equipo Formación profesional Satisfacción laboral	Población y muestra La población estará constituida por los profesionales de enfermería que cumplen funciones en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, siendo un total 87 profesionales. La muestra será censal

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

Presentación:

Estimado profesional, soy la Lic. Nícida Lizeth, Zagaceta Calle, estudiante de la Segunda Especialidad de Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Norbert Wiener, actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería”; por lo que agradezco, por favor me pueda colaborar llenando el cuestionario que presento a continuación.

Datos sociodemográficos

Edad: _____

Sexo: _____

Años de experiencia: _____

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en el servicio que usted labora, indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

Alternativas	Muy frecuente	Con frecuencia	A veces	Nunca
Código	4	3	2	1

Situaciones estresantes	1	2	3	4
Factores del entorno físico				
1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería.				
2. La falta tiempo para completar todos los cuidados que el paciente requiere.				
3. Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal.				
4. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente la unidad de servicio.				

Factores psicológicos				
5. Le afecta conversar con un paciente sobre su muerte.				
6. Observar el sufrimiento de un paciente le conmueve.				
7. La muerte de un paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil de superar.				
8. La muerte de un paciente le entristece.				
9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, lo/a desestabiliza.				
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.				
11. Le falta oportunidad para expresar a sus compañeros del servicio sentimientos negativos hacia un paciente.				
12. No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, lo/a desmoraliza.				
13. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, lo/a confunde.				
14. La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un 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 familiar sobre su condición médica o tratamiento, le fastidia a sobremanera.				
17. El error de un médico durante el tratamiento de un paciente, le asusta.				
18. Tiene sentimiento 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 sus compañeros del servicio sobre problemas relacionados a los pacientes.				
20. Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presente mejoría.				
21. El mal funcionamiento del equipo técnico 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 médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.				
24. La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico.				

Factores sociales				
25. Tiene conflicto con un médico.				
26. Ser criticado por un médico, le enfurece.				
27. El estar en desacuerdo con el tratamiento de un médico hacia un paciente, hace que usted lo contradiga.				
28. Si un 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. Ha tenido dificultades en el trabajo con uno o varios compañeros del servicio.				
32. Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con sus compañeros del servicio.				
33. Le dificulta el trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				
34. Ser criticado/a por un supervisor/a, le produce sentimientos de odio.				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación:

Estimado profesional, soy la Lic. Nícida Lizeth, Zagaceta Calle, estudiante de la Segunda Especialidad de Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Norbert Wiener, actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería”; por lo que agradezco, por favor me pueda colaborar llenando el cuestionario que presento a continuación.

Instrucciones: Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X) la respuesta que considere usted.

Área del desempeño	1 Nunca	2 A veces	3 Frecuentemente	4 Muy frecuentemente
Autoestima				
1. Le falta seguridad para lidiar con los problemas y eso le genera estrés.				
2. No tiene confianza de sí mismo y se siente inferior con relación a los demás.				
3. Sientes que tu trabajo es poco valorado y eso te estresa.				
4. No se deja acobardar por los fracasos y es capaz de continuar su trabajo.				
5. Las críticas de sus compañeros o superiores no afectan su estado emocional.				
Trabajo en equipo				
6. Sus compañeros colaboran con usted cuando esta agobiado/a y eso lo alivia.				
7. Tiene una buena comunicación con sus compañeros lo cual le ayuda a realizar mejor su trabajo.				
8. En su servicio promueven el trabajo en equipo para cumplir con sus actividades de manera satisfactoria.				

9. Cuando tiene algún problema puede comunicarle a su jefe sin temor y le apoya para solucionarlo.				
10. En su servicio realizan cambios con relación a sus funciones sin comunicarle, dificultando su desempeño.				
Formación profesional				
11. En su servicio realizan capacitaciones continuas para aumentar su nivel de conocimiento y mejorar su desempeño.				
12. Existen condiciones adecuadas para poner en práctica sus conocimientos adquiridos.				
13. En su servicio le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional sintiéndose valorado/a.				
14. Le preocupa que sus conocimientos sean insuficientes para cubrir las necesidades de los pacientes.				
Satisfacción laboral				
15. En su servicio las oportunidades profesionales son equitativas y no le genera estrés.				
16. Se encuentra satisfecho del trabajo que realiza.				
17. Las condiciones laborales de su servicio son inadecuadas o le estresan.				
18. Desarrollar el cargo que ocupa con eficiencia permite el reconocimiento de su jefe.				

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Zagaceta Calle, Nícida Lizeth

Título: Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima 2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Zagaceta Calle, Nícida Lizeth. El propósito de este estudio es “Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería”.

Procedimientos

Si su decisión es participar en este estudio, se procederá a explicarle el procedimiento a realizar, para la obtención de datos, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La encuesta puede demorar unos 25 minutos. Los resultados de los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual si así lo desea y también serán almacenados respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Únicamente se solicita la cumplimentación del instrumento, por lo tanto ninguno.

Beneficios

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

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. Zagaceta Calle, Nícida Lizeth (número de teléfono: 942 121 334) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

10% 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

- 8%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  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

- 8%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  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	5%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-15	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-07	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-09	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Trujillo on 2026-01-23	<1%
6	Internet	duict.upch.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2025-08-10	<1%
8	Internet	repositorio.unach.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-29	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-04-14	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-12-08	<1%