



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

Tesis

Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de
Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2026

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Liza Ángeles, Ana Beatriz

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2073-942X>

Asesora: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

Lima – Perú

2026

	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, Ana Beatriz Liza Angeles egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "**Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2026.**"Asesorado por el docente: **Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina** DNI Nro. 003135336 Carnet de extranjería ORCID <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X> tiene un índice de similitud de **15 (quince) %** con código OID: 14912:605446275 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 1
 Ana Beatriz Liza Ángeles
 Egresada
 DNI: 45716551

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Mg. Josefina, Barrios Cabello
 Carnet Extranjería 003135336

Lima, 08 de julio de 2026

**“Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Unidad
de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2026”**

Línea de investigación: Innovación en salud integral y gestión sanitaria
para la mejora de la calidad y equidad en la atención.

Asesora: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

Dedicatoria

Dedico mi proyecto de grado a mis padres, Esposo Christian por su amor incondicional, quienes me han apoyado con sus oraciones, amor y su bendición que me protege a diario. Mi trabajo es resultado de ese esfuerzo que han hecho mis padres, esposo para llevarme por buen camino y hacerme una mujer humilde, con valores y profesional.

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios por darme la sabiduría para culminar otra de mis metas.

A mis profesores y tutor por ser seres humanos dedicados a una enseñanza llena de valores, humildad y conocimientos para formar personas y profesionales loables.

Índice

Autora: Liza Ángeles, Ana Beatriz	i
Código ORCID https://orcid.org/0000-0003-2073-942X	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	v
Índice de tablas	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problema específico	4
1.3. Objetivo de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Justificación Teórica	6
1.4.2 Justificación Práctica	6
1.4.3 Justificación Metodológica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1 Temporal	8
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9

2.1 Antecedentes	9
2.1.1 Antecedentes internacionales	9
2.1.2 Antecedentes nacionales	11
2.2 Bases teóricas.....	13
2.2.2. Variable: Estrés	13
2.2.3. Variable: Desempeño laboral.....	15
2.3 Formulación de hipótesis	17
2.3.1 Hipótesis general.....	17
2.3.2 Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGIA	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.5.1. Población.....	20
3.5.2. Muestra y muestreo.....	20
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnicas	23
3.7.2. Descripción del instrumento	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad.....	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.8.1. Procesamiento de datos.....	24
3.8.2. Análisis de los datos.....	25
3.9. Aspectos éticos.....	25

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	26
4.1 Resultados.....	26
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	26
4.1.2. Análisis bivariado de los resultados	29
4.1.3. Prueba de la hipótesis	31
4.1.3.1 Prueba de hipótesis específicas	32
4.2. Discusión de resultados.....	35
4.3. Limitaciones.....	37
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
5.1 Conclusiones	38
5.2. Recomendaciones	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	44
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	44
Anexo 2. Instrumento I NNS para medir el estrés laboral en enfermería	70
Anexo 3: Validez del instrumento	75
Anexo 4: Prueba piloto para confiabilidad del instrumento	82
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	83
Anexo 6. Consentimiento informado	84
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	86
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	87

Índice de tablas

Tabla 1.	Datos generales de las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.	26
Tabla 2.	Distribución porcentual de las dimensiones del estrés laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.	28
Tabla 3.	Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.	29
Tabla 4.	Tabla cruzada del porcentaje de la dimensión inherente al estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.	30
Tabla 5.	Prueba de hipótesis general para determinar la relación entre el estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.	33
Tabla 6.	Prueba de hipótesis específicas para determinar la relación entre la dimensión Ambiental del estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.	35
Tabla 7.	Prueba de hipótesis específicas para determinar la relación entre la dimensión psicológica del estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.	37
Tabla 8.	Prueba de hipótesis específicas para determinar la relación entre la dimensión social del estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026	39

Resumen

Introducción: El estrés laboral constituye un factor que puede afectar el bienestar físico y emocional del personal de enfermería, así como su capacidad para brindar cuidados oportunos, seguros y eficientes a los pacientes. En la Unidad de Cuidados Intensivos, las enfermeras se encuentran expuestas a situaciones de alta exigencia, como la atención de pacientes críticos, la toma de decisiones rápidas, la sobrecarga laboral y la responsabilidad constante en el cuidado especializado. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2026. **Metodología:** El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, tipo básico descriptivo, correlacional con corte transversal y diseño no experimental. La muestra se conforma por 80 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2026, seleccionado bajo criterios de inclusión y exclusión. Los datos se recolectan mediante la aplicación de dos instrumentos, uno para la variable “estrés laboral” y otro para la variable “desempeño laboral”. Ambos instrumentos poseen una medición ordinal con respuestas múltiples basada en la escala de Likert validados y de alta confiabilidad. **Resultados:** En la tabla cruzada tanto en las variables principales como en sus distintas dimensiones se observa un nivel medio de estrés y un nivel medio de desempeño laboral en un 60%, significando que la relación entre ellas puede variar según la persona y las circunstancias del trabajo. Sin embargo, en general, se ha demostrado que existe una correlación no significativa entre el estrés y el desempeño laboral dado que el valor de p es mayor a 0,05. **Conclusión:** Se determina que la variable estrés se relaciona con la variable desempeño laboral ($Rho = ,031$; $p = ,885$) de forma inversa, indicando que a medida que aumenta el estrés disminuye el desempeño laboral.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño profesional, enfermería, UCI.

Abstract

Introduction: Work stress is a factor that can affect the physical and emotional well-being of nursing staff, as well as their ability to provide timely, safe, and efficient care to patients. In the Intensive Care Unit, nurses are exposed to highly demanding situations, such as caring for critical patients, making quick decisions, work overload and constant responsibility for specialized care. **Objective:** To determine the relationship between work stress and work performance in nurses in the Intensive Care Unit of a Hospital in Lima, 2026. **Methodology:** The study was developed under a quantitative approach, basic descriptive type, correlational with cross-sectional and non-experimental design. The sample is made up of 79 nurses from the Intensive Care Unit of a Hospital in Lima, 2026, selected under inclusion and exclusion criteria. The data are collected through the application of two instruments, one for the variable "work stress" and the other for the variable "work performance". Both instruments have an ordinal measurement with multiple responses based on the validated and highly reliable Likert scale. **Results:** In the cross-table, both in the main variables and in their different dimensions, a medium level of stress and a medium level of work performance are observed in 60%, meaning that the relationship between them may vary according to the person and the circumstances of the work. However, in general, it has been shown that there is a non-significant correlation between stress and work performance since the p value is greater than 0.05. **Conclusion:** It is determined that the stress variable is related to the work performance variable ($Rho = .031$; $p = .885$) inversely, indicating that as stress increases, work performance decreases...

Keywords: Work stress, professional performance, nursing, UCI

Introducción

El estrés laboral es un fenómeno creciente en el entorno sanitario, especialmente en áreas críticas como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), donde las enfermeras enfrentan diariamente situaciones de alta presión, toma de decisiones inmediatas, atención continua a pacientes en estado crítico y una elevada carga asistencial. Estas condiciones pueden generar consecuencias físicas, emocionales y psicológicas que afectan el bienestar del profesional y repercuten en su desempeño laboral, reflejándose en la calidad, seguridad y continuidad de los cuidados brindados. Por ello, comprender la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras constituye una necesidad para fortalecer la gestión del talento humano, mejorar las condiciones laborales e implementar estrategias orientadas a la prevención del estrés y al fortalecimiento del bienestar del personal de salud.

Desde el punto de vista científico, esta investigación aporta evidencia sobre la interacción entre dos variables de gran relevancia para la enfermería y la salud ocupacional, contribuyendo a ampliar el conocimiento disponible sobre los factores que influyen en el desempeño del profesional de enfermería en servicios de alta complejidad. Asimismo, sus resultados podrán servir de base para futuras investigaciones y para el diseño de programas de intervención dirigidos a disminuir los niveles de estrés laboral, promover entornos de trabajo saludables y fortalecer la calidad de la atención brindada a los pacientes críticos.

Bajo esta perspectiva, se planteó como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2026. Para ello, la investigación se estructura en cinco capítulos: el Capítulo I presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio; el Capítulo II desarrolla el marco teórico, los antecedentes, las bases conceptuales y la formulación de las hipótesis; el Capítulo III describe la metodología empleada; el Capítulo IV expone los resultados obtenidos y su

discusión; y el Capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos. Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes..

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Desde una perspectiva histórica, el arte de cuidar es una acción tan antigua como el mismo ser humano, pudiendo ocasionar estrés tanto en el enfermo como al cuidador por las demandas que exige ante la enfermedad y/o condición (1). No obstante, el estrés es un problema grave actualmente y afecta significativamente a los profesionales de la salud, especialmente a enfermería quienes asumen bajo diferentes contextos funciones y tareas por encima de lo estimado para cada profesional (2).

Ante esta situación, la Organización Mundial de la Salud La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado en un informe publicado en 2022 que el nivel de estrés en el personal de enfermería ha alcanzado niveles alarmantes en la sociedad, donde el 15% de las enfermeras a nivel mundial abandonan sus trabajos por alteración del estado mental secundario al estrés, por tal razón la OMS hizo un llamado a las instituciones hospitalarias a implementar medidas que apoyen la prevención de los trastornos mentales a causa del estrés laboral (3).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica que el estrés se presenta como una reacción a la presión en el entorno del trabajo que la persona no puede soportar o la cual considera como inaceptable, además señala que el estrés laboral comúnmente está influenciado por las relaciones interpersonales, estructuras y organización del trabajo afectando la salud de los empleados (4). Ante situaciones como señaladas, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) también unida a la campaña mundial para abordar la necesidad de salud mental en los sitios de trabajo, expone que posterior a la pandemia los síntomas del estrés continuaron agravándose en el personal de enfermería debido a factores labores como escasos de personal, bajas remuneraciones y condiciones de trabajo conllevaron

en un 40% de la población de enfermeras menores de 55 años a manifestar ansiedad, depresión y agotamiento con un deficiente desempeño laboral, de las cuales el 10% expresaron abandono del puesto de trabajo permanentemente (5).

En un contexto internacional cifras en informes publicados por la OMS expone que los países más afectados con esta problemática es Suiza con un 68%, Noruega con un 31% y Alemania con un 28% (6). En países latinoamericanos la situación es más notable debido a la falta de recursos y carencias hospitalarias, causando sobrecargas y en consecuencia generando enfermedad de índole biológico y mental en los profesionales de enfermería, observándose en países como Ecuador desempeños deficientes y renunciaciones frecuentes a los puestos de trabajo en un 50% a causa del estrés, así como en México un estudio identificó que el 49% del estrés laboral en enfermería se relaciona con la sobrecarga de trabajo, específicamente con funciones que no corresponden a su ejercicio ocasionando tiempo insuficiente para brindar cuidados de alta calidad en la Unidad de Cuidados Intensivos (7; 8).

Esta situación planteada es más notable en países de bajos y medianos ingresos, del cual Perú no se escapa, al respecto el Ministerio de Sanidad (Minsa) reportó en 2024 al estrés laboral como un problema social que afecta la productividad, siendo la población más afectada aquello que laboran en el área de la salud (9). No obstante, comparando las estadísticas, la mayor cantidad de profesionales afectados correspondió en los momentos de pandemia con 49,563 casos de profesionales bajo los efectos del estrés, siendo el principal factor desencadenante las condiciones de trabajo a los que se sometieron, excesiva carga laboral, extensas jornadas y recursos insuficientes. (10)

El Hospital Arzobispo Loayza, la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) viene funcionando desde el mes de julio año 1985, donde el personal de enfermería labora por turnos durante las 24 horas los 365 días del año atendiendo pacientes críticos, lo cual demanda un desempeño especializado, sin embargo, se han observado últimamente conflictos

motivado al estrés vivenciado en el área, donde el profesional de enfermería enfrenta una serie de factores laborales que contribuyen al estrés como la carga de trabajo excesiva y dificultando su adecuado desempeño. Ante la situación se procedió a indagar sobre el motivo del problema y en las manifestaciones verbales de los profesionales se encontraron opiniones que coincidían en factores como agresión laboral, inestabilidad laboral, alta presión en el cuidado demandado y carga excesiva de trabajo influía en su nivel de estrés conllevándola a disminuir su desempeño como profesionales.

Esta situación problemática no solo afecta el bienestar del personal de enfermería, es visible que también puede repercutir en la calidad del cuidado que reciben los pacientes, generando un ciclo de estrés que impacta negativamente en el desempeño laboral dentro del entorno hospitalario de la UCI de un Hospital de Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe el estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2026?

1.2.2. Problema específico

¿Cómo se relaciona la dimensión ambiental del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2026?

¿Cómo se relaciona la dimensión psicológica del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2026?

¿Cómo se relaciona la dimensión social del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2026?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2026.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión ambiental del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima.

Identificar la relación entre la dimensión psicológica del estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima.

Identificar la relación entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermería es un tema de creciente relevancia, dado que el ejercicio en este campo implica una carga emocional y física significativa, pues la atención directa a los pacientes puede generar altos niveles de estrés debido a la presión del tiempo, la carga de trabajo, la toma de decisiones críticas y la interacción constante con pacientes y familiares en situaciones vulnerables. Por lo tanto, es relevante no solo para el bienestar de los profesionales de la salud sino también para la calidad de atención y cuidado que reciben los pacientes así como para implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable.

Por otra parte, la teoría de Callista Roy ofrece un marco sólido y valioso para investigar cómo las enfermeras se adaptan a su entorno laboral y cómo esto impacta su rendimiento, ya que al considerar los diferentes modos de adaptación y las posibles intervenciones se puede contribuir significativamente a la mejora del bienestar del personal de enfermería y, por ende, a la calidad del cuidado del paciente.

1.4.2 Justificación Práctica

Dada la coyuntura actual de las repercusiones del estrés laboral en la salud y desempeño de los profesionales de enfermería, los hallazgos de esta investigación son cruciales para mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital, que como producto final se verá reflejado en un óptimo desempeño mejorando significativamente la calidad del cuidado.

Entonces, reconocer como afecta el estrés al desempeño del personal de enfermería de la UCI de un Hospital de Lima se podría mejorar el bienestar del personal, desarrollar

estrategias efectivas de adaptación, incrementar la calidad del cuidado, fomentar un entorno colaborativo y permitir la evaluación continua de las prácticas.

1.4.3 Justificación Metodológica

La presente investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería y basado en otras investigaciones similares que han evidenciado que al determinar la relación entre las variables descritas se pueden aplicar nuevas políticas organizacionales que coadyuven a mejorar la salud del profesional y prevenir síndrome como Bournout que deja significativas secuelas en el profesional, justificándose de esta manera parte de la investigación.

Por otra parte, utilizar un enfoque cuantitativo permite recopilar datos que son objetivos y fácilmente generalizables, enriqueciendo de esta manera el conocimiento académico no solo en el ámbito de la enfermería asistencial y gerencial, sino que también ofrece la oportunidad de hacer recomendaciones prácticas lo que, sin duda, impactará positivamente en el desempeño del personal de enfermería y así crear un entorno de trabajo más efectivo y satisfactorio para todos.

Por último, los avances científicos que se logren con esta investigación servirán de base para desarrollar investigaciones similares que busquen la mejorar el deterioro de la salud del personal de enfermería secundario al estrés al que son sometidos constantemente.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se realizará en un periodo de 9 meses, abarcando desde marzo hasta diciembre del año 2025.

1.5.2. Espacial

El presente estudio se desarrollará en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, ubicado en José María Zorritos 297 de la ciudad de Lima, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La unidad de análisis seleccionado para la investigación corresponde a los profesionales de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Hakan (11), 2025, Turquía, presentó una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre estrés laboral y los niveles de rendimiento laboral de los trabajadores de la salud en Türkiye”, metodológicamente se trató de un estudio descriptivo, transversal y correlacional, se aplicó dos instrumentos en una población de 230 profesionales de enfermería, arrojando como resultado que el 47,37% de la población presentó un nivel bajo de estrés con un alto desempeño laboral, indicando en sus conclusiones que existía una relación negativa, débil y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral con un valor del $p = -0,211$.

Wafa et al. (12), 2024, Jordania, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de “examinar las relaciones entre el estrés, la resiliencia y el desempeño laboral dentro del contexto de enfermería”, en su metodología aplicaron un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional descriptivo, transversal en una población de 207 profesionales de enfermería de cinco hospitales, aplicando cuestionarios previamente validados por organizaciones internacionales de enfermería lograron evidenciar en sus conclusiones una correlación negativa débil entre el estrés y el desempeño laboral puesto que en los resultados el 52,6% obtuvo un nivel bajo de estrés con un desempeño laboral alto.

Manal y Abeer (13), 2023, Egipto, se realizó un estudio con el objetivo de “evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los enfermeros de planta” a través de una metodología de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, los autores aplicaron un cuestionario para medir el nivel de estrés y una lista de verificación para evaluar el desempeño laboral en una población de enfermeras de 128 profesionales. En sus resultados se evidenció que el 71,1% de las enfermeras tenían un nivel moderado de estrés pero en el

desempeño se observó un nivel regular, hallazgo que condujo a establecer como conclusión que no hubo correlación estadísticamente significativa entre las variables descritas.

Lena y Reinoso (14), 2023, Ecuador, realizaron un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga”, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y transversal, utilizaron dos instrumentos que fueron aplicados en una población de 26 profesionales de enfermería. En sus hallazgos se observó que el 36,6% de la población mantiene un alto nivel de estrés con un nivel medio de desempeño, al aplicar los coeficientes de correlación de Pearson concluyeron que no existe relación entre las variables de interés, con un valor de $p = 0,042$ y un nivel de significancia bilateral de 0,837, este hallazgo los autores lo asocian a probables factores como la edad y antigüedad laboral puede influir también en el desempeño con un nivel moderado de estrés presentó un bajo nivel de desempeño.

Cabezas (15), 2023, Ecuador, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de “analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”, el estudio correspondió a un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de campo y descriptivas con alcance correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 25 profesionales de enfermería, evidenciándose en los resultados que el 52% presenta un nivel de estrés moderado al final de la jornada, sin embargo su desempeño es adecuado. En sus conclusiones, basándose en la correlación de Pearson de las variables se generó un valor de -0,08 permitiendo establecer una relación negativa muy débil entre las variables.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cueva (16), 2025, Puno, presentó una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-1 de Ilave, provincia de El Collao”, mediante un enfoque cuantitativo la investigación adoptó un diseño no experimental, descriptivo con alcance correlacional. La muestra se conformó por 36 profesionales de enfermería, en donde se aplicaron dos cuestionarios para analizar las variables, evidenciándose en sus hallazgos un alto nivel de estrés en el 19,44%, 30,56% presentó un nivel moderado y un 50% moderado nivel de estrés, con respecto al desempeño deficiente en un 41,67% y eficiente en un 11, 11% permitiendo concluir estos hallazgos la existencia de una relación significativa con un coeficiente de Spearman de -0.582 y un valor de significancia de 0.000.

Saucedo (17), en el 2024, Lima, llevó a cabo una investigación con el objetivo de “establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote”, en el cual utilizó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de alcance correlacional corte transversal, aplicó dos instrumentos, uno para cada variable, en una muestra de 50 profesionales de enfermería. En sus resultados se evidenció en un 74% de la población un nivel moderado de estrés con un desempeño regular, 20% presentó nivel alto con desempeño deficiente y 4% experimentó un nivel bajo de estrés con desempeño adecuado. En las conclusiones se planteó una relación positiva significativa con un valor del coeficiente de Rho de Spearman de 0.349, indicando que a medida que una variable aumenta la otra disminuye, considerando una relación inversamente proporcional.

Ayllon y Ramos (18), 2024, Huancayo, se realizó una investigación con el objetivo de “establecer la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Hospital Regional Docente El Carmen”, metodológicamente correspondió a

un estudio cuantitativo, observacional, tipo descriptivo con alcance correlacional, los instrumentos utilizados fueron aplicados en una muestra de 56 enfermeras, evidenciándose en sus resultados un alto y moderado nivel de estrés en un 43% para cada categoría correspondiente y 14% presentaron un bajo nivel de estrés, así mismo el 50% arrojó un desempeño poco eficiente, 46% un nivel eficiente en su desempeño y 2% obtuvo un medianamente eficiente en su desempeño. Estos resultados conllevaron a concluir que si existe una relación positiva entre el estrés y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,05, siendo una relación positivamente significativa.

Casani (19), 2024, Tacna, presentó un estudio con el objetivo de “relacionar el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte” mediante una metodología cuantitativa, con diseño no experimental, descriptivo correlacional, la autora aplicó dos instrumentos en una población de 60 enfermeras, obteniendo como resultados un alto nivel de estrés en el 40% de la población analizada también con un desempeño deficiente en el 40%, de igual manera se observó un nivel moderado de estrés en un 33,33% y nivel bajo en el 38,33%, con respecto al desempeño demostraron tener un desempeño alto en un 21,67% y 38,33 un desempeño moderado, conllevando estos resultados a concluir la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería con un coeficiente de correlación de significancia de $p=0,003$.

Rivas y Romero (20), 2023, Huaral, se llevó a cabo un estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista”. En su metodología los autores aplicaron un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional, transversal, en una muestra de 256 profesionales de enfermería se aplicaron los instrumentos correspondientes para cada variable, evidenciando en sus resultados un alto nivel de estrés en el 36,9% de la población con un desempeño bajo, en sus dimensiones estresores físicos y psicológicos se

evidenció en un 39,4%, 38% correspondientemente un alto nivel de estrés con desempeño bajo, mientras que en los estresores sociales se evidenció un bajo nivel de estrés en un 39,4% con un desempeño laboral alto, concluyendo que existe relación significativa entre las variables descritas con un valor de significancia 0,035 menor a 0,05.

Los estudios señalados se vinculan al estudio desde el punto de vista metodológico porque observan las variables por separado en distintas dimensiones para establecer luego una relación entre ella. Desde una perspectiva práctica las investigaciones señaladas son relevantes para este estudio porque buscan generar cambios significativos en los ambientes hospitalarios y comportamientos del profesional a través de estrategias que protejan el bienestar de enfermería y así optimizar el desempeño laboral repercutiendo positivamente en la calidad de la atención de la salud.

2.2 Bases teóricas

2.2.2. Variable: Estrés

2.2.2.1. Conceptualización

Según la OMS, el estrés se presenta como una respuesta del organismo ante cualquier estímulo estresante, donde el trabajador no ajusta a las demandas laborales (21). Es importante mencionar que todo ser humano tiene la capacidad de ajustarse y afrontar situaciones de estrés de manera natural, pero cuando el profesional se encuentra en constante alarma surge un nivel de estrés desencadenante de patología tanto física como emocionales (22).

En esta perspectiva, el nivel de estrés se considera como una respuesta física y emocional del profesional de enfermería ante las exigencias y presiones del servicio de emergencia, las cuales superan las capacidades y causan sensaciones de tensión y angustia; el cual puede ser medido a través distintitos instrumentos y escalas universales como “The

Nursing Stress Scale” conocido por sus siglas NSS constituida por 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés o la escala de valoración de Maslach y Jackson Inventory (23; 24).

2.2.2.2. Teorías relacionadas con la variable

Una teoría relevante relacionada con el nivel de estrés en el personal de salud es el Modelo de esfuerzo y recompensa el cual explica que el estrés surge a raíz de un desequilibrio entre un alto esfuerzo y una baja recompensa ocasionando un quiebre de la autoestima. En este sentido, el esfuerzo alto se deriva de las obligaciones demandadas del entorno, baja motivación y afrontamiento ineficaz y referente a la baja recompensa se considera la influencia de tres posibles estímulos: dinero, estima y status (25).

Por otro lado, el “Modelo de Exigencias y Control sobre el Trabajo”, también conocido como el “Modelo de Demanda-Control de Karasek”, es una teoría ampliamente utilizada para entender el estrés laboral, especialmente en profesiones de alta presión como la enfermería, entre sus componentes se explica las exigencias laborales como las demandas del trabajo que pueden generar estrés y en el contexto de enfermería las exigencias pueden ser altas debido a la necesidad de tomar decisiones rápidas, manejar múltiples pacientes y enfrentar situaciones emocionales complejas en los servicios críticos como emergencias (26).

Según el modelo descrito, el estrés se produce cuando las exigencias son altas y el control es bajo y esto es especialmente relevante para los profesionales de enfermería, que a menudo enfrentan situaciones donde deben cumplir con altas demandas sin tener suficiente autonomía desencadenando alteraciones físicas, emocionales y sociales.

2.2.2.3. Dimensiones de la variable

Dimensión 1: ambiental o física

Reúne las características propias de las condiciones físicas del ambiente laboral así como la carga laboral, horarios. Dentro de esta dimensión es importante que la institución de salud brinde condiciones favorables al puesto de trabajo, proporcionar los recursos tanto materiales como humanos para aligerar la carga y favorecer la calidad de la atención, en el caso del déficit de lo descrito se producirá una alteración en los diferentes patrones de salud del profesional de enfermería (27).

Dimensión 2: psicológica

Está relacionada con las características personales del profesional de enfermería y la manera de afrontar las exigencias y demandas del contexto. Por lo general, el profesional de enfermería experimenta constantemente el dolor y sufrimiento tanto de los pacientes como de sus familiares, para lo cual debe estar preparada con habilidades y técnicas de afrontamiento eficaces, de modo que posea un mayor control de las emociones (28).

Dimensión 3: social:

Están vinculadas con las características del clima de la organización y sus relaciones, evaluándose dentro de esta dimensión factores como la incompatibilidad laboral, valoración inadecuada por parte de los pacientes y familiares, déficit del apoyo emocional, conflicto en las relaciones interpersonales y distribución de las tareas injustas ocasionando ambigüedad del rol y conflictos (29).

2.2.3. Variable: Desempeño laboral

2.2.3.1. Conceptualización

El desempeño se refiere a ejecutar tareas y funciones inherentes al cargo desempeñado con alto sentido de compromiso y responsabilidad pero sobre todo con conocimiento científico que justifique las acciones (30). En el caso de desempeño laboral se

habla del comportamiento del trabajador a la hora de ejecutar sus funciones laborales, midiéndose a través del cumplimiento de los objetivos organizacionales (31).

2.2.3.1. Teorías relacionadas con la variable

La teoría aplicable a la investigación desde una perspectiva disciplinar es el Modelo de Adaptación propuesto por Callista Roy, el cual se centra en la adaptación del individuo a los cambios en su entorno y cómo esta adaptación impacta su salud y bienestar (32). En el contexto del desempeño laboral en enfermería, la aplicación del modelo de Roy permite explorar cómo los profesionales de la salud se adaptan a las exigencias de su trabajo, lo que a su vez influye en la calidad de la atención que proporcionan y en su propia satisfacción laboral (33).

El modelo de Roy se basa en la premisa de que los individuos son sistemas que interactúan con su entorno y en el ámbito de la enfermería, esto significa que los profesionales no solo están proporcionando cuidados a sus pacientes, sino que también están constantemente adaptándose a las condiciones cambiantes de su entorno laboral, que incluye el equipo médico, las políticas del hospital, la dinámica del equipo de salud y las necesidades de los pacientes haciendo a la adaptación a este contexto crucial para su desempeño laboral, ya que una adecuada respuesta a los desafíos del entorno puede mejorar no solo la atención al paciente, sino también el bienestar del propio profesional que influirá en su desempeño (34).

Una de las principales modalidades de adaptación que propone Roy es la fisiológica, que se refiere a las respuestas biológicas y físicas del individuo ante el estrés, lo cual explica que el estrés puede manifestarse de diversas formas, como fatiga, agotamiento emocional o problemas de salud física y la capacidad de un profesional de enfermería para manejar estos factores fisiológicos es esencial para su desempeño laboral porque si no logra adaptarse al estrés físico de turnos prolongados o a la carga emocional de cuidar a pacientes en estado crítico, su rendimiento puede verse afectado negativamente (35).

Por otra parte, Roy explica que el rol se refiere a cómo los individuos se ajustan a las expectativas y responsabilidades de su rol, esto implica cumplir con las expectativas de calidad en la atención, seguir protocolos y procedimientos, y adaptarse a las demandas cambiantes de los pacientes y del sistema de salud dejando esto muy claro que el rol y las responsabilidades puede influir significativamente en el desempeño laboral porque cuando un profesional de enfermería tienen un entendimiento claro de lo que se espera de ella y sienten que tienen el apoyo necesario para cumplir con esas expectativas, es más probable que se desempeñen eficaz y eficientemente, sin embargo, la falta de claridad en los roles o expectativas poco realistas puede generar frustración y afectar negativamente el desempeño (36).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de UCI de un Hospital de Lima.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de UCI de un Hospital de Lima.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE₁. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima.

HE₂. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión

psicológica del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima.

HE₃. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método utilizado en el estudio corresponde a hipotético-deductivo, este tipo de investigación posee la naturaleza de hacer uso de la veracidad o falsedad del enunciado vital, para deducir la verdad o la falsedad de la hipótesis que se pone a prueba mediante el método científico (37).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación abarca un enfoque cuantitativo. En este enfoque los procesos se organizan de manera secuencial, rigurosa de tal manera que se pueda llevar a la comprobación de la hipótesis a través de recolección de datos que serán sometidos a un análisis mediante estadística descriptiva (38).

3.3. Tipo de investigación

Corresponde a un tipo de investigación básica descriptiva dado que se recopila datos relevantes sobre dimensiones, personas, propiedades, entre otros; para observar, describir y analizar el comportamiento de las variables identificadas (39). En este sentido, se pretende recolectar datos sobre el estrés laboral en sus distintas dimensiones para describir el comportamiento de la misma y su influencia en el desempeño del profesional de enfermería.

3.4. Diseño de la investigación

El estudio posee un diseño no experimental, de nivel correlacional con corte transversal, puesto que se recolecta información en momento determinado para analizar la relación entre las dos variables identificadas en el estudio sin manipulación alguna sino que se observan tal cual están en la realidad (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Se define como el universo o las unidades de análisis de una investigación (40). En este estudio, la población se constituye por 101 enfermeras de UCI del Hospital Arzobispo Loayza.

3.5.2. Muestra y muestreo

La muestra representa una porción significativa de la población (41). Para el estudio se aplicará un muestreo probabilístico a través de una fórmula y criterios discriminatorios.

$$n = \frac{(Z)^2 pqN}{e^2(N-1)^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

n= Tamaño de la población

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Error Estándar de 0.05 ó 0.1 según categoría del establecimiento, para esta investigación el error será de 0.05 equivalente al 5%

z: Intervalo de confianza 95%. El valor de "z" es igual a 1.96

N: Población 101.

Sustituyendo los valores la muestra queda conformada por:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 101}{0.05^2(101-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 80,13$$

Finalmente, la muestra queda conformada por 80 profesionales de enfermería.

Los criterios de inclusión para discriminar la muestra corresponden a:

- Profesional de enfermería que laboran en la UCI del Hospital Arzobispo Loayza
- Profesionales de enfermería que manifiesten de forma voluntaria la participación en el estudio.
- Aquellos profesionales de enfermería que haya firmado el consentimiento informado.

Entre los criterios de exclusión se aplican los siguientes:

- Profesional de enfermería que se encuentren en cargos administrativos.
- Profesional de enfermería que este en descanso médico.
- Profesional de enfermería que estén de vacaciones.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Estrés laboral	Se define como respuesta fisiológica para cubrir las demandas superiores en situaciones de alerta, siendo un mecanismo que ayuda a proteger al organismo.	Se medirá con el Nursing Stress Scale con 34 reactivos que permite conocer el estrés en 3 categorías: alto, medio y bajo.	Ambiental Psicológica Social	Carga de trabajo Muerte y sufrimiento Falta de apoyo Conflicto con los médicos Conflictos con enfermería	Ordinal Nunca = 0 Alguna vez = 1 Frecuentemente = 2 Muy frecuentemente = 3	Estrés: Alto = 80-102 Medio = 57-79 Bajo = 34-56
V2: Desempeño profesional	Se define como aquellas Comportamiento del trabajador a la hora de ejecutar sus funciones laborales, midiéndose a través del cumplimiento de los objetivos organizacionales.	Se medirá con un cuestionario institucional elaborado por Dueñas (42) con 30 reactivos para identificar el desempeño en 3 niveles: alto, medio, bajo	Responsabilidad laboral Calidad de trabajo Trabajo en equipo Trabajo bajo presión	Asistencias y puntualidad Respeto y compromiso Cumplimiento de procesos establecidos Relaciones interpersonales. Disposición Compromiso con los objetivos estratégicos	Ordinal Siempre = 3 Casi siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0	Nivel de desempeño: Alto = 71 a 106 Medio = 36 a 70 Bajo = 0 a 35

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

La encuesta es la técnica que se aplicó como procedimientos metodológicos para recoger los datos (40).

3.7.2. Descripción del instrumento

Los instrumentos seleccionados fueron obtenidos de otros estudios. A continuación, se detallan cada uno de ellos:

Instrumento I: mide la variable “Estrés Laboral”. Corresponde al instrumento de “Nursing Stress Scale”, conocido por sus siglas en inglés NSS. El cuestionario se constituye por treinta y cuatro (34) ítems con respuesta múltiples (Nunca = 0 Alguna vez = 1 Frecuentemente = 2 Muy frecuentemente = 3) teniendo una medición ordinal. Su escala valorativa reporta el estrés bajo el siguiente baremo:

Rango de valores				
General	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Nivel
80-102	22-27	27-33	29-36	Alto
57-79	16-21	19-26	21-28	Medio
34-56	9-15	11-18	12-20	Bajo

Instrumento II: fue obtenido de otros estudios para medir la variable desempeño laboral. Está diseñado con 30 preguntas con medición ordinal y respuestas múltiples (Siempre = 3, Casi siempre = 2, A veces = 1, Nunca = 0). Sus resultados permiten categorizar el desempeño como Alto, Medio y Bajo de acuerdo al siguiente baremo:

Rango de valores					
General	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Nivel
71-90	22-27	15-18	22-27	15-18	Alto
51-70	16-21	11-14	16-21	11-14	Medio
30-50	9-15	6-10	9-15	1-10	Bajo

3.7.3. Validación

Instrumento I: La NNS fue validada en Valencia por Escribá, Más, Cárdenas y Pérez (27) bajo el juicio de 3 expertos. El instrumento ha sido aplicado en diferentes investigaciones y en distintas ciudades del Perú.

Instrumento II: Fue validado por Dueñas (42) en la escuela de postgrado en la Universidad de Guayaquil siendo aplicado en distintos estudios en Perú.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento I: obtuvo una confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con un resultado de 0,92.

Instrumento II: se aplicó el coeficiente de correlación alfa de Cronbach su resultado arrojó un valor de 0,92.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Procesamiento de datos

Para recolectar los datos para la investigación se procedió a dirigirse a las autoridades del Hospital en estudio mediante una carta de solicitud de autorización para llevar a cabo la encuesta. Una vez recolectada la información se procederá a codificar y digitar mediante el programa Microsoft Excel 2016 y luego serán exportados al software estadístico SPSS Versión 25 para su proceso y análisis de datos.

3.8.2. Análisis de los datos

Para el análisis estadístico se seleccionó la estadística descriptiva presentando los datos en tablas de frecuencia y porcentaje. Posteriormente se aplica el Chi cuadrado para comprobar la relación entre las variables analizadas, de ese modo se aprueba o rechaza la hipótesis planteada.

3.9. Aspectos éticos

Para aplicar los cuestionarios, se solicitó principalmente la autorización de participación a través del consentimiento informado, respetando su derecho a decidir voluntariamente la participación. Los principios éticos que se aplican son los establecidos por el reporte Belmont, sustentando la investigación los siguientes:

- Principio de autonomía: Se cumple con la aplicación del consentimiento informado, aceptando solo a los profesionales que voluntariamente deciden participar en el estudio.
- Principio de beneficencia: Los participantes recibirán el beneficio estrictamente académico y de conocimiento sobre el tema investigado.
- Principio de la no maleficencia: Con la ejecución de este estudio no se realizará ningún tipo de acción o procedimiento ponga en peligro la integridad física y moral del profesional de enfermería que ha sido parte de este estudio.
- Principio de justicia: Se desarrolló la investigación sin ningún tipo de discriminación a los participantes, considerando a todas con igualdad y respeto satisfaciendo las inquietudes que se presenten en el lapso de nuestra investigación.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Datos generales de las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

Datos generales	N	%
Edad		
20-30	21	26,3%
31-40	21	26,3%
41-50	27	33,8%
> 50	11	13,8%
Total	80	100%
Sexo		
Femenino	75	93,8%
Masculino	5	6,3%
Total	80	100%
Antigüedad laboral		
1 a 5 años	44	55%
6-10 años	25	31,3%
11-15 años	5	6,3%
16-20 años	3	3,8%
>20 AÑOS	3	3,8%
Total	80	100%
Turnos laborales		
1 turno	37	46,3%
2 turnos	43	53,8%
3 turnos	0%	0%
Total	80	100%

Interpretación: Se evidencia en los datos generales de la población de enfermería de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital Arzobispo Loayza, ciudad de Lima, el 33,8% de la población en un rango etario de 41 a 50 años, así como también una población significativa (26,3%) en edad de 20 a 30 años, este factor es importante e influyente en el estrés laboral y desempeño. Algunos estudios indican que los trabajadores jóvenes tienden a experimentar

niveles más altos de estrés en el trabajo debido a la presión para demostrar su valía y alcanzar objetivos. A medida que envejecen, pueden adquirir habilidades para manejar el estrés y la experiencia necesaria para tomar decisiones más efectivas, lo que podría mejorar su desempeño laboral. Por otro lado, otros estudios (11; 20) indican que los trabajadores mayores pueden experimentar una mayor carga de estrés debido a la presión financiera, la salud y los problemas familiares. Sin embargo, también pueden tener un mayor sentido de resiliencia y estar más comprometidos con su trabajo, lo que podría mejorar su desempeño laboral.

Con respecto a la variable sexo, se observa que la mayor población es femenina (93,8%), lo cual caracteriza a enfermería y brinda la oportunidad para mencionar que científicamente se ha demostrado que las mujeres son más propensas a experimentar estrés laboral que los hombres, y esto puede deberse a "la doble carga" de roles que las mujeres a menudo mantienen dentro y fuera del lugar de trabajo, lo cual puede afectar su desempeño laboral. También se observa que el 31,3% de los profesionales de enfermería tienen una antigüedad laboral entre 6 y 10 años en el campo con 2 turnos de trabajo en distintos lugares, lo cual puede afectar significativamente el desempeño laboral debido al estrés que probablemente genera la carga de dos empleos. En este sentido, estudios han concluido que es importante que los empleados tengan oportunidad de crecimiento en su trabajo para reducir el estrés y mejorar su desempeño laboral, independientemente de su antigüedad.

Tabla 2. Distribución porcentual de las dimensiones del estrés laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

V1: Estrés laboral Dimensión	Nivel o rango					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Ambiental	57	71,3%	23	28,7%	0	0%
Psicológica	42	52,5%	38	47,5%	0	0%
Social	14	17,5%	64	80%	2	2,5%
Total [V1 Estrés laboral]	37,5	47,1%	42	52,06%	0,6	0,83%

Interpretación: Con respecto a la variable del estrés se observa un nivel bajo en la dimensión ambiental y psicológica con un 71,3% y 52,5% respectivamente, lo cual significa que el entorno laboral en donde se desempeña la enfermera posiblemente no genera situaciones de estrés significativo, lo cual también influirá positivamente en la dimensión psicológica.

También se evidenció en el personal de enfermería un nivel medio de estrés en la dimensión social (80%), posibilitando la idea situaciones donde al profesional de enfermería se le dificulta trabajar en equipo, interactuar con otras personas, comunicarse, tomar decisiones en grupo y gestionar conflictos.

Tabla 3. Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

V2: Desempeño laboral Dimensión	Nivel o rango					
	Baja		Media		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Responsabilidad laboral	41	51,2%	39	48,8%	0	0%
Calidad de trabajo	41	51,2%	38	47,5%	1	1,3%
Trabajo en equipo	37	46,3%	43	53,8%	0	0%
Trabajo bajo presión	51	63,7%	29	36,3%	0	0%
Total [V2 Desempeño laboral]	42,5	53,1%	37,2	46,6%	0,25	0,3%

Interpretación: En el desempeño se observó un bajo nivel de desempeño en la responsabilidad laboral (51,2%), calidad de trabajo (51,2%) y trabajo bajo presión (63,7%), esto puede estar influenciado por diferentes factores, indicando que existen deficiencias o fallas en la capacidad de los profesionales de enfermería para cumplir con las expectativas y demandas requeridas en la atención de pacientes críticos, lo que puede afectar la calidad del cuidado y el bienestar de los pacientes.

Con respecto al trabajo en equipo, se observó un 53,8% de profesionales con un nivel medio de desempeño laboral, posiblemente puede haber conflictos y tensiones entre los miembros del equipo afectando los objetivos del cuidado. Cabe resaltar que el trabajo en equipo en unidades críticas es crucial para brindar una atención médica de calidad y garantizar el éxito del tratamiento de los pacientes. La coordinación, la distribución de tareas, la sinergia, el respeto mutuo y la satisfacción laboral son solo algunos de los beneficios que pueden derivarse del trabajo en equipo efectivo.

4.1.2. Análisis bivariado de los resultados

Tabla 4. Tabla cruzada del porcentaje de la dimensión inherente al estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

			Desempeño laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total	<i>p-valor</i>
Estrés laboral	Bajo	Recuento	19	27	0	46	,782
		% del total	23,8%	33,8%	0%	57,5%	
	Medio	Recuento	13	21	0	34	
		% del total	16,3%	26,3%	0%	42,5%	
	Alto	Recuento	0	0	0	0	
		% del total	0%	0%	0%	0%	
Total		Recuento	32	48	0	80	
		% del total	40,0%	60,0%	0%	100%	
Ambiental	Bajo	Recuento	20	37	0	57	,158
		% del total	25,0%	46,3%	0%	71,3%	
	Medio	Recuento	12	11	0	23	
		% del total	15,0%	13,8%	0%	28,7%	
	Alto	Recuento	0	0	0	0	
		% del total	0%	0%	0%	0%	

			Desempeño laboral				<i>p-valor</i>
			Bajo	Medio	Alto	Total	
Total en la dimensión ambiental			Recuento	32	48	0	80
			% del total	40,0%	60,0%	0%	100%
Psicológica	Bajo	Recuento	19	23	0	42	,315
		% del total	23,8%	28,7%	0%	52,5%	
	Medio	Recuento	13	25	0	38	
		% del total	16,3%	31,3%	0%	47,5%	
	Alto	Recuento	0	0	0	0	
		% del total	0%	0%	0%	0%	
Total en la dimensión psicológica			Recuento	32	48	0	80
			% del total	40,0%	60,0%	0%	100
Social	Bajo	Recuento	7	7	0	14	,379
		% del total	8,8%	8,8%	0%	17,5%	
	Medio	Recuento	25	39	0	64	
		% del total	31,3%	48,8%	0%	80,0%	
	Alto	Recuento	0	2	0	2	
		% del total	0,0%	2,5%	0%	2,5%	
Total en la dimensión social			Recuento	32	48	0	0
			% del total	40%	60%	0%	0%

Interpretación: En la tabla cruzada tanto en las variables principales como en sus distintas dimensiones se observa un nivel medio de estrés y un nivel medio de desempeño laboral en un 60%, significando que la relación entre ellas puede variar según la persona y las circunstancias del trabajo. Sin embargo, en general, se ha demostrado que existe una correlación no significativa entre el estrés y el desempeño laboral dado que el valor de *p* es mayor a 0,05. Esto significa que a medida que aumenta el estrés, la habilidad para realizar tareas y tomar decisiones de manera efectiva disminuye. Se ha demostrado científicamente que los altos niveles de estrés pueden afectar la capacidad para concentrarse, disminuir la memoria y aumentar la fatiga. Además, el estrés puede provocar ansiedad y depresión, lo que puede disminuir la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Por lo tanto, se puede decir que un elevado estrés puede disminuir el rendimiento laboral, mientras que un estrés moderado puede mejorar la resistencia y mantener una

motivación constante. Por lo tanto, es importante mantener un equilibrio adecuado entre el estrés y el trabajo para asegurar el máximo desempeño laboral.

4.1.3. Prueba de la hipótesis

H_i : Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de UCI de un Hospital de Lima.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de UCI de un Hospital de Lima.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 5. Prueba de hipótesis general para determinar la relación entre el estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

				Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	,031
		Sig. (bilateral)		.	,785
		N		80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,031	1,000
		Sig. (bilateral)		,785	.
		N		80	80

Toma de decisión:

El valor de p encontrado fue 0,031 y es menor al valor alfa. Por ello se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna. La prueba de la hipótesis evidencia que existe una correlación entre la variable estrés laboral y desempeño laboral en las enfermeras

de UCI del Hospital Arzobispo Loayza, indicando una relación indirecta estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, es decir, a medida que el estrés aumenta el desempeño disminuye.

4.1.3.1 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis Específica de la Dimensión Ambiental

H_i : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI d de un Hospital de Lima.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 6. Prueba de hipótesis específicas para determinar la relación entre la dimensión Ambiental del estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

Correlaciones					
				Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,158
		Sig. (bilateral)		.	,162
		N		80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	-,158	1,000
		Sig. (bilateral)		,162	.
		N		80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión

En la tabla 6, se observa en la dimensión ambiental el valor de $p = 0,162$, lo cual establece una relación inversa y negativa, es decir, que la relación en esta dimensión con el desempeño laboral no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis Específica de la Dimensión Psicológica

H_i : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de un Hospital de Lima.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 7. Prueba de hipótesis específicas para determinar la relación entre la dimensión psicológica del estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

Correlaciones					
				Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente	de	1,000	,112
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,321
		N		80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente	de	,112	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,321	.
		N		80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión

En la tabla 7, se observa que el valor de p es igual a, 321 siendo mayor al valor α , se establece una relación no significativa para la dimensión psicológica y el desempeño laboral. Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula y establecer una relación inversa.

Hipótesis Específica de la Dimensión Social

H_i : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 8. Prueba de hipótesis específicas para determinar la relación entre la dimensión social del estrés laboral (V1) y desempeño laboral en las enfermeras de UCI de un Hospital de Lima, 2026.

Correlaciones				Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	,129
		Sig. (bilateral)		.	,255
		N		80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,129	1,000
		Sig. (bilateral)		,255	.
		N		80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión

Se observa en la tabla 8 en relación a la dimensión social, una relación no significativa con el desempeño laboral con un valor de $p=0,255$. Resultado que conlleva a aceptar la hipótesis nula establecida en la investigación.

4.2. Discusión de resultados

En la investigación se observó un estrés bajo con un nivel medio de desempeño, en este hallazgo el coeficiente de correlación de spearman arrojó un valor de $p= 0,03$ estableciendo una relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral. Este resultado se considera una relación indirecta, estableciendo que a medida que sube el estrés disminuye el desempeño laboral. Este resultado concuerda con el estudio de Saucedo (17), en el 2024 donde se evidenció en un 74% de la población un nivel moderado de estrés con un desempeño regular mientras que el 4% experimentó un nivel bajo de estrés con desempeño adecuado estableciendo de esta manera una relación positiva y significativa con un valor del coeficiente de Rho de spearman de 0.349, indicando que a medida que una variable aumenta la otra disminuye, considerando una relación inversamente proporcional

Analizado los datos se estima que el estrés laboral no sólo afecta al individuo que lo experimenta, sino también a su entorno, en términos de relaciones interpersonales, clima laboral y productividad. Estudios señalan que las condiciones laborales inciden directamente en el nivel de estrés de los trabajadores. Por ejemplo, el estudio de Ayllon y Ramos (18) en el 2024 en Huancayo donde se evidenció en el 43% de las enfermeras un alto nivel de estrés con un desempeño deficiente, hallazgo que permitió establecer una relación positiva entre el estrés y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0,05. En comparación con los resultados hallados en esta investigación se puede relacionar la despersonalización y agotamiento mental con la dimensión psicológica que aborda esta investigación y la

autorrealización con la dimensión social, encontrando que existe una relación indirecta entre las dimensiones y la variable desempeño, existiendo semejanza entre ambas investigaciones.

De igual manera, un estudio elaborado por Vásquez y González (9) en su trabajo de investigación identificaron estresores que aumentaban el estrés laboral en el personal de enfermería y perjudicando el desempeño de las mismas, determinaron en los resultados que el agotamiento, insomnio, sobrecarga laboral, insatisfacción laboral y espacio insuficiente elevaban los niveles de estrés y con ello disminuía el desempeño. Este resulta al compararlo con el hallado en la dimensión ambiental de esta investigación se observa a simple vista una discrepancia, dado que el personal tiene un bajo nivel de estrés en esta dimensión y mantiene un desempeño medio. Pero al observar de manera profunda los datos, realmente convergen porque los resultados de Vásquez determinan que el ambiente influye, y los espacios pequeños y un lugar de trabajo inadecuado pueden generar menor desempeño. Y en esta investigación, se observa un bajo nivel de estrés en esta dimensión porque las áreas de trabajo son adecuadas para el desempeño, entonces si se acepta la relación que existe entre el ambiente laboral y el desempeño.

La perspectiva presentada aquí se enfoca en la idea de que el estrés es un estado en el que una persona se encuentra en un momento determinado, y que la posición que cada individuo ocupa en sus distintas dimensiones puede variar a lo largo del tiempo y depende de las características individuales. En general, este fragmento sugiere que el estrés es un fenómeno complejo que está influenciado por una variedad de factores, tanto psicológicos como ambientales, y que puede ser difícil de predecir o controlar completamente.

4.3. Limitaciones

Entre las limitantes que se presentaron para llevar a cabo la investigación fueron las siguientes:

- Limitaciones de recursos: en lo tecnológico se presentó dificultad para el procesamiento de los datos en un programa estadístico complejo.
- Limitaciones de tiempo: parte de la muestra seleccionada para la estudio no disponía del tiempo para responder calmadamente el cuestionario, lo que pudo interferir en las respuestas apresuradas, siendo un sesgo en la investigación.
- Limitante en la recolección de los datos: debido a la disponibilidad de la muestra, no se pudo recoger la información en un solo momento.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. – Se determina que la variable estrés se relaciona con la variable desempeño laboral ($Rho = ,031$; $p = ,885$) de forma inversa, indicando que a medida que aumenta el estrés disminuye el desempeño laboral.

Segunda. – Se identifica que la dimensión ambiental inherente a la variable estrés se relaciona con el desempeño laboral ($Rho = -,158$; $p = ,162$) de manera negativa y fuerte, siendo inversa la relación.

Tercero. - Se identifica que la dimensión psicológica inherente a la variable estrés se relaciona con el desempeño laboral ($Rho = ,112$; $p = ,321$) de forma inversa.

Cuarto. - Se identifica que la dimensión social inherente a la variable estrés no tiene relación significativa con el desempeño laboral ($Rho = ,129$; $p = ,255$). Ambas se relacionan de forma inversa.

5.2. Recomendaciones

1. Para mitigar los factores sociales que influyen en el desempeño laboral y aumenta el estrés se recomienda fomentar la comunicación abierta en el personal de enfermería, para alentar a compartir sus preocupaciones y necesidades con su grupo y superiores para que se puedan abordar de manera efectiva.
2. Ofrecer entrenamiento y capacitación constante para proporcionar a los profesionales de la salud las nuevas técnicas y tecnologías en su área. Esto puede ayudarles a sentirse más seguros y competentes en sus trabajos, lo cual ayuda a disminuir el estrés.
3. Implementar un protocolo de respaldo y fortalecimiento de la salud mental diseñado especialmente para proporcionar asistencia psicológica y enseñanza de técnicas para hacer frente y superar circunstancias estresantes dirigidas al personal de salud del hospital utilizando todas las herramientas y recursos disponibles.

REFERENCIAS

1. Amezcua M. La Enfermería como Profesión. Gómeres: Salus, historia y pensamientos; 2018 [citado el 5 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://www.fundacionindex.com/gómeres/?cat=77>.
2. Campero L, De Montis J, Gonzalez R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. Universidad Nacional de Cuyo; 2013. Trabajo de grado para obtener título de Licenciado en Enfermería.
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo; 2022 [citado el 14 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>.
4. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. La organización laboral y el estrés; 2014 [citado el 13 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://istas.net/istas/proyectos-y-actividades/organizacion-del-trabajo-salud-y-riesgos-psicosociales>.
5. Consejo Internacional de Enfermería. En el Día Mundial de la Salud Mental, el CIE se suma a una campaña mundial para abordar las necesidades de salud mental relacionadas con el lugar de trabajo; 2024 [citado el 14 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/en-el-dia-mundial-de-la-salud-mental-el-cie-se-suma-una-campana-mundial-para-abordar-las>.
6. Ramirez E, Garcia G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes. Saberes del conocimiento; 2022. RECIAMUC, Vol. 6, págs. 2-14.
7. Vasquez S, Gonzalez Y. El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes; 2021 [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/910>.
8. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo; 2021. Vol. 65, págs. 256.
9. Ministerio de Salud (Minsa). Establecimientos de salud Minsa atendieron más de 42 000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático; 2024 [citado el 14 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de-salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-agudo-y-postraumatico>.
10. Villena L. Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur. Universidad César Vallejos; 2022. Maestría en gestión de los servicios de salud.
11. Hakan O. Determinación de la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral: un estudio transversal entre trabajadores de la salud. J. Nursing Management; 2025. Disponible en:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1155/jonm/5051149?msocid=31b7d42dac3e69d22639c1adad3f6899>.

12. Wafa T, Duha H, Suliman M, Raeda A, Albashtawy M. Explorando las relaciones entre el estrés, la resiliencia y el desempeño laboral entre las enfermeras en Jordania. *J. Nurs. Manag.*; 2024. Vol. 31, págs. 27-33. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38116598/>.
13. Manal M, Abeer M, Asmaa M. Estrés Relacionado con el Trabajo y Desempeño Laboral entre Enfermeras de Personal. Universidad de Mansoura; 2023. Tesis de especialidad. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/374114294_Work_Related_Stress_and_Job_Performance_among_Staff_Nurses_Introduction.
14. Lena N, Reinoso M. Estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Hospital San Francisco de Latacunga. *Revista Metropolitana*; 2023. Vol. 6, págs. 109-122. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>.
15. Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud: un caso de estudio de un Hospital de segundo nivel. Universidad Nacional del Chimborazo; 2023. Tesis de segunda especialidad. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2C%20G%20%282023%29%20El%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospit>.
16. Cueva L. Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-1 de Ilave, Provincia de El Collao. Universidad Privada San Carlos; 2025. Tesis para optar a título de licenciatura. Disponible en: <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1496>.
17. Saucedo LDM. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024. Tesis de maestría en gerencia de salud. Disponible en: https://www.bing.com/search?q=tesis+sobre+la+relacion+de+estres+y+desempe%C3%B1o+laboral+en+uci&filters=ex1%3a%22ez5_19983_20348%22&pqlt=41&cvid=22243b1e9ab48a585fde6d4d39a3a3b&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFgDkyBggAEEUYOTIHCAEQ6wcYQNIBCTIxMTg0aj.
18. Ayllon K, Ramos P. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo. Universidad Nacional del Centro de Perú; 2024. Tesis de grado de licenciatura. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/869246194/estres-y-desempeno-laboral-en-enfermeria>.
19. Casani B. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de la Microred Cono Norte. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman; 2024. Tesis para optar a título de licenciatura. Disponible en:

<https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/79509656-4208-47e5-a42d-c41783674493/content>.

20. Rivas V, Romero M. Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. Tesis para optar a título de licenciatura. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10456/TESIS.pdf?sequence=5>.
21. Organización Mundial de la Salud. El estrés; 2020 [citado el 10 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
22. Ticona SB, Paucar G, Llerena G. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería, Arequipa. Enfermería global; 2020.
23. Pons R. La versión castellana de la escala "The Nursing Stress Scale". Rev. Esp. Salud Pública; 1998. Vol. 72, págs. 6.
24. Aranda C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. Rev. Salud Barranquilla; 2016. Vol. 32, págs. 2.
25. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Estrés laboral: Principales estresores; 2015 [citado el 9 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-5-principales-estresores-laborales/>.
26. Fernández JL. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev. Med. Herediana; 2017. Vol. 28, págs. 4.
27. Castro C. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia Pediátrica de un hospital nacional de Lima, 2021. Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión; 2021. Trabajo académico para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Emergencias y Desastres.
28. Cruz D, Puentes A. Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Rev. Psicogente; 2017. Vol. 20, págs. 268-281.
29. Alcala K, Orejitas V. Estrés y desempeño laboral en las enfermeras en el área de emergencia Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Universidad Nacional del Callao; 2021. Tesis para optar al título de segunda especialidad profesional de enfermería en emergencias y desastres.
30. Salas R, Díaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema. Revista Cubana de Educación Médica Superior; 2012. Vol. 26, págs. 604-617.

31. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. INDEX. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19; 2020 [citado el 13 de septiembre de 2021]. Disponible en: <http://www.ciberindex.com/index.php/ie/issue/view/213>.
32. Testamento M. Bases Teóricas de Enfermería. Filadelfia: Lippincott Williams & Wilkins; 2002.
33. Universidad La Sabana. Un acercamiento al modelo de adaptación de Callista Roy al cuidado de enfermería. Medellín; 2010. Tesis de especialidad en Cuidado Crítico.
34. Cárdenas F. Análisis de situación de enfermería: cuidando la familia desde el modelo de adaptación de Roy. Revista Cuidarte; 2019. Vol. 10, págs. 1.
35. Hernández. Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración reportados por la literatura en escenarios cardiovasculares. Revista Cultura del Cuidado; 2016. Vol. 13, págs. 6-21.
36. Diaz L, Duran M, Gallegos P. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Revista Aquichan; 2002. Vol. 2, págs. 1.
37. Bernal. Metodología de la investigación para Administración y Economía. Colombia: Pearson; 2006.
38. Arispe C, y otros. La Investigación Científica: una aproximación para los estudios de posgrado. Quito: Universidad Internacional del Ecuador; 2020.
39. Hernández R, Fernández Baptista. Metodología de la investigación; 2014 [citado el 22 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
40. Arias. El proyecto de investigación. Caracas: Episteme; 2006.
41. Tamayo. Proceso de investigación científica. Caracas: Limusa; 2007.
42. Dueñas. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huertas de Niemis. Universidad de Guayaquil; 2020. Tesis para optar al grado académico Magister en Gerencias en Servicios de Salud. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
General ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima 2026?	General Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima 2026.	General Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la UCI en un Hospital de Lima.	V1: Estrés laboral Dimensiones: -Ambientales -Psicológicas -Sociales.	Aplicada Cuantitativo Correlacional Transversal
Específicos ¿Cómo se relaciona la dimensión ambiental del estrés con el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima?	Específicos Identificar como la dimensión ambiental del estrés se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima.	Específicas HE1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima.	V2: Desempeño laboral Dimensiones: -Responsabilidad laboral. -Calidad de trabajo -Trabajo en equipo -Productividad -Trabajo bajo presión	Población, muestra y muestreo La población es finita, y se aplicaran criterios de inclusión y exclusión para obtener una muestra de 80 profesionales de enfermería de la UCI del Hospital Arzobispo Loayza.
¿Cómo se relaciona la dimensión psicológica del estrés con el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima?	Identificar como la dimensión psicológica del estrés se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima.	HE2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima.		
¿Cómo se relaciona la dimensión social del estrés con el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima?	Identificar como de la dimensión social del estrés se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima.	HE3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Hospital de Lima.		

Anexo 2. Instrumento I NNS para medir el estrés laboral en enfermería

A continuación se presentan una serie de situaciones a las cuales usted probablemente ha vivenciado en el servicio donde se desempeña. Tilde por favor la opción de frecuencia que usted considere que la ha ocurrido.

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuentem ente	Muy frecuentem
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
3	Personal y turno imprevisible.				
4	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.				
5	Realizar demasiadas tareas que son de enfermería.				
6	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
7	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
8	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
10	La muerte de un paciente.				
11	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
12	Ver a un paciente sufrir.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
15	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
16	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar				

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
	emocionalmente al paciente.				
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
18	El médico no está presente en una urgencia médica.				
19	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
20	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
21	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
23	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes.				
24	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
25	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
27	Problemas con uno o varios médicos.				
28	Recibir críticas de un médico.				
29	Problemas con un supervisor.				
30	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.				
31	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente
33	Recibir críticas de un supervisor.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (Enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				

Nota: Tomado de la versión castellana de la escala "The Nursing Stress Scale". Proceso de adaptación transcultural publicado por la Rev. Esp. Salud Pública en 1998 por Rosa Más Pons, Vicenta Escribà Agüir

Instrumento II para medir el desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada.				
2	Cumple con los horarios de alimentación establecidos				
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso de sus labores.				
4	Se presenta puntual a las reuniones de la institución.				
5	La exactitud con realiza sus labores se considera satisfactorio				
6	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.				
7	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.				
8	Corrige oportunamente los errores con la finalidad de solucionarlo.				
9	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato.				
10	Cumple con las políticas internas de la institución.				
11	Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros.				
12	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la institución.				
13	Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución.				
14	El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la de trabajo previamente establecido.				
15	Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que les establecieron.				
16	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo.				
17	Antepone el beneficio del grupo al individual.				
18	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo.				
19	Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes de la institución.				
20	Coopera con sus compañeros en los que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				
21	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución.				

22	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir las metas asignadas.				
23	Esta dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto.				
24	Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente.				
25	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.				
26	Se adapta con facilidad al ritmo de trabajo cuando este es bastante agitado.				
27	Asiste a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.				
28	Entrega su trabajo según la fecha indicada.				
29	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión Constante.				
30	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados				

Nota: Tomado de un trabajo académico de magister elaborado por Dueñas, F. (44) la Universidad de Católica Santiago de Guayaquil en <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629> siendo publicado en la revista de red de investigaciones disponible en <https://redi.cedia.edu.ec/document/205800>

Anexo 3: Validez del instrumento



DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

INVESTIGADOR PRINCIPAL:

Liza Ángeles Ana Beatriz

TITULO DEL PROYECTO:

" Estrés Y Desempeño Laboral En Profesionales De Enfermería De La Unidad de Cuidados Intensivos En Un Hospital de Lima, 2026."

PROFESION

Medicina		Tecnología Médica	
Enfermería	x	Psicología	
Odontología		otros	

ESTUDIANTE DE PREGRADO

Medicina		Tecnología Médica	
Enfermería		Psicología	
Odontología		otros	

ESTUDIANTE DE POSTGRADO

Residentado Médico		Esp. Odontología	
Esp. Enfermería		Otros	x
Maestría			
Doctorado			

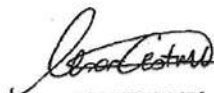
PRIORIDAD DE INVESTIGACION A LA CUAL PERTENECE EL ESTUDIO:

Salud Materna, Perinatal y neonatal		Recursos Humanos	
Cáncer		Infecciones Respiratorias y Neumonía	
Mal Nutrición y Anemia		Políticas y Gestión en Salud	
Salud Mental	x	Diabetes Mellitus	
Hipertensión Arterial, Dislipidemias, Enfermedades Cardiovasculares		Accidentes de Tránsito	
Tuberculosis		Covid-19	
Infección de transmisión sexual y VIH-sida		Enfermedades Metaxénicas y zoonóticas	
Salud ambiental y ocupacional		Otros	

TIPO DE ESTUDIO:

Descriptivo	x	Caso control	
Cohorte		Ensayo clínico o experimental	
Otros			

Lima, 29 de abril del 2026
Firma y Sello
Revisor


DR. CESAR CASTRO VILLALOBOS
GASTROENTEROLOGO
CLIP 06222 RNE 33188



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital Nacional
Arzobispo LoayzaComité de Investigación
Institucional (OADEI)

13

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL (CII) – HNAL

FICHA DE EVALUACIÓN CIENTÍFICO-METODOLÓGICA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Proyecto evaluado: " Estrés Y Desempeño Laboral En Profesionales De Enfermería De La Unidad de Cuidados Intensivos En Un Hospital de Lima, 2026."

" Investigadoras: Liza Ángeles Ana Beatriz

~ Revisor(a): Dr. César Castro Villalobos

Fecha de revisión: 29/04/ 2026

1. Ficha de evaluación

Nº	Criterio	A	O	D	Observación breve
DIMENSIÓN 1. IDENTIFICACIÓN DEL ESTUDIO Y TÍTULO					
1	El título es claro y comprensible para un lector no especialista.	X			
2	El título refleja adecuadamente el contenido del estudio (población, tema central, ámbito).	X			
3	El tipo de estudio o enfoque general se puede inferir o está correctamente señalado en la carátula o resumen.	X			
DIMENSIÓN 2. JUSTIFICACIÓN, RELEVANCIA Y LITERATURA					
4	El problema está claramente descrito y apoyado en datos epidemiológicos o institucionales actuales.	X			
5	La justificación demuestra relevancia científica, clínica, de gestión o de salud pública (no es solo "porque no hay estudios").	X			
6	La revisión de literatura es suficiente y actualizada para el tema (incluye estudios y guías clave).	X			
7	Se identifican vacíos de conocimiento o necesidades concretas que el estudio podría ayudar a resolver.	X			
DIMENSIÓN 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, OBJETIVOS E HIPÓTESIS					
8	El problema de investigación está formulado en forma clara, concreta y responsable.	X			
9	El objetivo general es coherente con el problema y con el diseño propuesto.	X			



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Atención en SaludHospital Nacional
Arzobispo LoayzaComité de Investigación
Institucional (OADI)

10	Los objetivos específicos son claros, medibles y realistas.	X			
11	Las hipótesis (si corresponden) son coherentes con las variables y el diseño (no se atribuye causalidad si el diseño no lo permite).	X			
DIMENSIÓN 4. METODOLOGÍA GENERAL (DISEÑO Y ENFOQUE)					
12	El tipo de estudio y el diseño (cohorte, caso-control, transversal, ensayo, etc.) están correctamente declarados.	X			
13	El diseño elegido es adecuado para responder al objetivo principal.	X			
14	El escenario y periodo del estudio están descritos de forma suficiente (lugar, fechas, ámbito asistencial).	X			
15	El enfoque (cuantitativo, cualitativo o mixto) es coherente con los objetivos y se justifica brevemente.	X			
DIMENSIÓN 5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO					
16	La población de estudio está claramente definida (quiénes, dónde, periodo).	X			
17	Los criterios de inclusión y exclusión son explícitos y razonables.	X			
18	El tamaño muestral está calculado o justificado con parámetros claros, o se justifica razonablemente un censo.	X			
19	El método de muestreo (aleatorio, consecutivo, conveniencia, etc.) está descrito y es viable.	X			
20	Se describe cómo se manejarán pérdidas, rechazos y datos faltantes (si corresponde).				
DIMENSIÓN 6. VARIABLES, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS					
21	Las variables principales y secundarias están claramente definidas (conceptual y operacionalmente).	X			
22	Los instrumentos (cuestionarios, escalas, fichas) están descritos y se indica su origen (propio / adaptado / validado previamente).	X			
23	Existe evidencia de validez y confiabilidad de los instrumentos, o se presenta un plan razonable para evaluarlas.	X			
24	Los procedimientos de recolección de datos (quién, cómo, cuándo, dónde) están claramente detallados.	X			



PERÚ

Ministerio
de SaludVicerrectorado
de Planeación y
Desarrollo en SaludHospital Nacional
Arzobispo LoayzaCentro de Investigación
Metodológica (CIAM)

25	Se mencionan medidas para controlar sesgos relevantes (información, selección, confusión, etc.).	X			
DIMENSIÓN 7. PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO / CUALITATIVO					
26	El plan de análisis está alineado con los objetivos, variables y diseño del estudio.	X			
27	Se especifican adecuadamente las técnicas descriptivas e inferenciales (o de análisis cualitativo) que se usarán.	X			
28	Se menciona nivel de significancia (α) y, de ser posible, uso de intervalos de confianza o criterios de credibilidad.	X			
29	Se considera, cuando corresponde, el manejo de variables de confusión (estratificación, regresión, etc.).				
30	El análisis propuesto es realista para el tamaño muestral y los datos a recolectar.	X			
DIMENSIÓN 8. FACTIBILIDAD, REDACCIÓN Y FORMATO					
31	El cronograma de actividades es coherente con las etapas del estudio y su duración es realista.	X			
32	El presupuesto (si se presenta) es razonable y acorde con recursos disponibles / fuentes de financiamiento.	X			
33	Se cuenta con los recursos materiales y humanos necesarios (acceso a población, equipos, software, etc.).	X			
34	La redacción es clara, sin errores graves de coherencia u ortografía que dificulten la comprensión.	X			
35	El formato respeta las normas de la institución (estructura, citación, anexos, etc.).	X			

2. Síntesis (ítems 1–35):

• Total de criterios con A 25

• Total de criterios con O: 0

• Total de criterios con D: 0

• **Recomendación CIH**
(calidad científica-metodológica):

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. ANTONIO ORTEGA VILLAVIEGAS
DNI: 07934593

Especialidad del validador: Medicina Interna / medicina Intensiva.

22 de mayo de 2026

Firma del experto informante

HOSPITAL NACIONAL AGROPECUARIO
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

DR. ANTONIO ORTEGA VILLAVIEGAS
MÉDICO INTENSIVISTA
CPR 18948 INGE 8248

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

DNI: 08515670

Especialidad del validador:

Enfermera Intensiva.

20 de Mayo de 2026


 HOSPITAL NACIONAL AUTORIDAD DE SALUD
 SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS
 Y CUIDADOS INTERMEDIOS
 Dr. Evangelina Tapalá
 M. EVANGELINA TAPALÁ
 C.E.P. 12334
 R.E. 0780

Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital Nacional
Arzobispo LoayzaComité de Investigación
Institucional (OADEI)

14

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL (OADEI)
INFORME DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE EVALUACION N° 079-CII-HNAL/2026

INVESTIGADOR PRINCIPAL:

Liza Ángeles Ana Beatriz

TÍTULO DEL PROYECTO:

" Estrés Y Desempeño Laboral En Profesionales De Enfermería De La
Unidad de Cuidados Intensivos En Un Hospital de Lima, 2026."

REVISOR:

Dr.

LUIS NOVOA MILLONES

Presidente del Comité de Investigación Institucional
Presente. -

Por medio de la presente informo a Ud. que he Evaluado el proyecto de Investigación de la
referencia, el cual ha sido calificado como:

PROYECTO:

- Aprobado

Atentamente

Lima, 29 de abril del 2026

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
 DR. LUIS EDMUNDO NOVOA MILLONES
 PRESIDENTE
 COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

DR. CESAR CASTRO VILLALOBOS
 GASTROENTERÓLOGO
 CERP 66222 RNE 35150

Firma y Sello de
Revisor

SUETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	ITEMS 16	ITEMS 17	ITEMS 18	ITEMS 19	ITEMS 20	ITEMS 21	ITEMS 22	ITEMS 23	ITEMS 24	ITEMS 25	ITEMS 26	ITEMS 27	ITEMS 28	ITEMS 29	ITEMS 30	TOTAL		
1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	0	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	48		
2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	51		
3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	38		
4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53		
5	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	0	1	0	2	2	2	1	2	46	
6	2	0	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	0	1	1	1	1	2	1	2	2	1	42	
7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	54		
8	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	48	
9	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	1	2	2	2	2	1	41	
10	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	52	
11	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	53	
12	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	52	
13	2	0	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
14	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	0	2	3	55	
15	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	1	0	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	53	
16	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	58	
17	1	0	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	
18	0	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	52	
19	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	0	1	2	1	1	2	45	
20	1	1	1	1	0	1	1	0	2	2	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	36	1
VARIANZA	0,26	0,51	0,29	0,19	0,44	0,34	0,19	0,39	0,3475	0,26	0,4475	0,21	0,57	0,46	0,21	0,34	0,46	0,26	0,54	0,2075	0,23	0,26	0,51	0,44	0,44	0,23	0,29	0,21	0,21	0,36	34,29		
K	30																																
Vi	10,56																																
Vt	34,29																																
le= numero de items																																	
Vi= variancia de cada ítem																																	
Vt= variancia del total																																	
qs= coeficiente de alla cronbach																																	

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

APROBACIÓN DE ENMIENDA

Lima, 06 de marzo del 2026.

Autor Responsable:

ANA BEATRIZ LIZA ANGELES

Exp. N°: 2346-2025.

De mi consideración:

El Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener, tras evaluar la solicitud presentada, **APRUEBA LA ENMIENDA** del proyecto, originalmente titulado "Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de el hospital Arzobispo Loayza, Unidad de cuidados intensivos, Lima" y aprobado por el CIEIC el 04/11/2025, Versión N.º 1. El detalle de la enmienda se consigna en la sección "Cambios aprobados"; de ser el caso, se incorpora el nuevo título.

Autor(es):

ANA BEATRIZ LIZA ANGELES

Cambios aprobados:

Se aprueba la modificación del título el cual ahora será "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2026". Dicha información también estará contemplada en cada fragmento del proyecto.

Alcance de la aprobación:

La aprobación de enmienda confirma que las modificaciones cumplen con las buenas prácticas éticas y no alteran el balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación ni la confidencialidad de los datos previamente evaluados.

Obligaciones del investigador

- Esta aprobación no amplía ni modifica la vigencia otorgada en la constancia de aprobación inicial del proyecto; esta se mantiene en todo lo no modificado por la enmienda. Asimismo, los cambios rigen desde la fecha de emisión.
- Para fines administrativos o académicos, debe presentar ambos documentos: la constancia de aprobación del proyecto y la constancia de aprobación de enmienda. Cualquier cambio adicional requiere nueva evaluación del CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
 Presidente
 Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
 Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA D ELA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA**. Antes de

decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Nombre del investigador principal: LIZA ÁNGELES, ANA BEATRIZ.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI de un Hospital de Lima, 2026.

Beneficios por participar: el participante tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se pedirá responder el cuestionario.

Confidencialidad: la información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede realizarlas en cualquier momento.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido

coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, agostos de 2025

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del participante

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 15 de Mayo del 2026

CARTA N° 228 - DG - HNAL/2026

Estudiante.
LIZA ÁNGELES ANA BEATRIZ
Investigadora Principal
Presente.-

Asunto: Aprobación de Proyecto de Tesis
Referencia: "Estrés y desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2026"

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Usted para saludarla cordialmente y acusar recibo de vuestra solicitud de autorización para ejecución del Proyecto de Tesis: "Estrés y desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2026".

Al respecto informamos que teniendo la opinión favorable del Comité de Investigación Institucional-HNAL (Informe de Evaluación N° 079-CII-HNAL/2026, de fecha 29 de Abril del 2026), y de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación-HNAL (Nota Informativa N° 278-OADeI-HNAL/2026, de fecha 13 de Mayo del 2026), esta Dirección autoriza la realización del Proyecto de Tesis antes mencionado.

Se les informa que la vigencia de esta aprobación es por el **período de un año a partir de la fecha**, luego de lo cual, de ser necesario, tendría que solicitar **una renovación de Extensión de Tiempo**, cuyos trámites deben realizarse dos meses antes de su vencimiento; así mismo debe presentar **Informe semestral de avance de ejecución del Proyecto de Tesis**.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles mi especial consideración.

Muy Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Dr. EDUARDO YONG MOTTA
Director General
C.M.P. 901504 R.N.E. 030350



P.C	OADeI	144
P.C	CII	124

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL
Av. Alfonso Ugarte 848 – Lima – Teléfono: 5094800 Anexo 2301
Email: comitedeinvestigacion.loayza@gmail.com



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital Nacional
Arzobispo LoayzaComité de Investigación
Institucional (OADEI)

14

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL (OADEI)
INFORME DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE EVALUACION N° 079-CII-HNAL/2026

INVESTIGADOR PRINCIPAL:

Liza Ángeles Ana Beatriz

TÍTULO DEL PROYECTO:

" Estrés Y Desempeño Laboral En Profesionales De Enfermería De La
 Unidad de Cuidados Intensivos En Un Hospital de Lima, 2026."

REVISOR:

Dr.

LUIS NOVOA MILLONES

Presidente del Comité de Investigación Institucional

Presente. -

Por medio de la presente informo a Ud. que he Evaluado el proyecto de Investigación de la
 referencia, el cual ha sido calificado como:

PROYECTO:

- Aprobado

Atentamente

Lima, 29 de abril del 2026

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
 Dr. LUIS EDMUNDO NOVOA MILLONES
 PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

DR. CESAR CASTRO VILLALOBOS
 GASTROENTERÓLOGO
 C.M.P. 54023 RNE 35159

Firma y Sello de
 Revisor



TESIS - Ana Beatriz Liza Angeles 23-05-26.docx

Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

[turnitoid=14912:594327758](#)

Fecha de entrega

24 may 2026, 9:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 may 2026, 9:13 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS - Ana Beatriz Liza Angeles 23-05-26.docx

Tamaño del archivo

4.7 MB

68 páginas

12.422 palabras

68.870 caracteres



15% 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

- 10%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 13%  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

- 10% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 13% 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	4%
2	Trabajos entregados	Submitted on 1689037948524	<1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-31	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-16	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-04-14	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-04-16	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-29	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-06	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-03	<1%
11	Publicación	Florex Flores, Osmar Jose, "Eficiencia laboral y su relación con el régimen adminis...	<1%



12	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica en 2024-12-13	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Wiener en 2025-07-06	<1%
14	Trabajos entregados	WUWIENER en 2023-12-08	<1%
15	Trabajos entregados	WUWIENER en 2023-02-21	<1%
16	Publicación	Quispe Chura, Katherine Angela. "La administración de los servicios de salud y su...	<1%
17	Publicación	Murillo Pezo, Sara Marlene. "El clima organizacional y la satisfacción laboral en el ...	<1%
18	Publicación	Ticona Mamani, Wilson Marcos. "Gestión turística y estrés laboral en los trabajad...	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos en 2024-11-09	<1%
20	Publicación	Curi Lopez , John Michael. "Clima Organizacional y su relación con el Desempeño L...	<1%
21	Publicación	Ressana Villanueva Ospinal , Carolina Valenzuela Moncada, Teresa Giovanna Chiri...	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco en 2024-12-31	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista en 2025-06-13	<1%
24	Publicación	Rodolfo Guarachi Ramos, Evelyn Muruchi Romero. "Relationship between parenti...	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María en 2024-04-30	<1%

26	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-23	<1%
27	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
28	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
29	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
30	Trabajos entregados	Submitted on 1692724956972	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2024-07-11	<1%
32	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
33	Publicación	"Prevalencia del Síndrome de Burnout en equipos de salud chilenos que se dese...	<1%
34	Publicación	Coaquira Mamani, Yesselin Gabriela. "Las notificaciones electrónicas y su relació...	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-22	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-11-03	<1%
37	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-31	<1%
38	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-23	<1%
39	Publicación	Belinario Gutierrez, Julia. "Factores estresores en el profesional de enfermería qu...	<1%



40	Publicación	
Torres Quispe, Katherin. "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los t...		<1%
41	Trabajos entregados	
<u>uvuener en 2024-07-18</u>		<1%



15% 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

- 11%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 13%  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

- 11%

 Fuentes de Internet
- 7%

 Publicaciones
- 13%

 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.uwienes.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-29	1%
3	Trabajos entregados	uwienes on 2024-03-31	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	uwienes on 2023-04-14	<1%
6	Trabajos entregados	uwienes on 2023-10-16	<1%
7	Trabajos entregados	uwienes on 2023-10-26	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-03	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-04-15	<1%
11	Trabajos entregados	uwienes on 2024-04-23	<1%