



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica de  
una clínica privada de Lima, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Arteaga Quispe, Diana


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-6818-5864>

**Asesor:** Dr. Molina Torres, José Gregorio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 27/09/2024</b>

Yo, **Arteaga Quispe, Diana** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Estrés y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería en el Área Quirúrgica de una Clínica Privada de Lima, 2024”** Asesorado por el docente: Dr. Molina Torres, José Gregorio, DNI: ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> ,tiene un índice de similitud de (18%)dieciocho con código OID:14912:386019739 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  
 Diana Arteaga Quispe  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: 41060182



.....  
 Firma  
 Dr. Jose Gregorio Molina Torres  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 DNI: 003560692

Lima, 27 de septiembre de 2024

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 27/09/2024</b>

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

<p>SE REALIZO A LA PORTADA Y SUB PORTADA, SE EXCLUYO LAS FRASEOLOGIA DE USO NORMAL _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

**“ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE UNA CLÍNICA  
PRIVADA DE LIMA, 2024”**

Línea de Investigación General  
**Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Asesor:**

**Dr. José Gregorio Molina Torres**

**DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi madre, quien es el motivo y razón para salir adelante día a día, por siempre estar ahí para apoyarme en cada etapa de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme poder seguir avanzando en mi crecimiento profesional y a cada profesional que aportó con su conocimiento y consejos durante la realización de este proyecto.

**JURADOS:**

Presidente : Dr. Arévalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Mg. Valentin Santos, Efigenia Celeste

Vocal : Mg. Palomino Taquire, Rewards

## ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	6
1.1.1 Problema general	6
1.1.2 Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8



2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2 Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción de instrumentos	23
3.7.3 Validación	23
3.7.4 Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27
Anexo 1: Matriz de consistencia	41

Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	46
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	47

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el estrés y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. **Metodología:** El método será hipotético/deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado y diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población será conformada por 80 profesionales de enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima. La muestra será censal debido a su reducida población. Para la recopilación de datos, se utilizarán dos instrumentos: Cuestionario de Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale) y una Escala de Likert para medir el rendimiento laboral. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos se encuentran en un estudio peruano del año 2020, no obstante, una vez recolectada la información, ambas variables serán contrastadas y procesadas en el programa estadístico SPSS V26, obteniendo tablas de frecuencia, tablas de doble entrada y/o gráficos. Asimismo, las hipótesis serán contrastadas con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia de determinado de nivel de significancia de  $p < 0.05$ .

**Palabras clave:** Estrés, Desempeño laboral, Enfermería

### **Abstract**

**Objective:** To determine the relationship between stress and work performance of nursing personnel in the surgical area. **Methodology:** The method will be hypothetical/deductive, quantitative approach, applied type and non-experimental correlational cross-sectional design. The population will be made up of 80 nursing professionals working in the Surgical Center of a clinic in Lima. The sample will be a census sample due to its small population. Two instruments will be used for data collection: Stress Scale Questionnaire (The Nursing Stress Scale) and a Likert Scale to measure job performance. The validity and reliability of these instruments are found in a Peruvian study of the year 2020, however, once the information is collected, both variables will be contrasted and processed in the SPSS V26 statistical program, obtaining frequency tables, double-entry tables and/or graphs. Likewise, the hypotheses will be contrasted with the Spearman's Rho Correlation Statistical Test, with a significance level determined at a significance level of  $p < 0.05$ .

**Keywords:** Stress, Job performance, Nursing

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es "un patrón de respuestas psicológicas, cognitivas y conductuales que se produce cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que son incompatibles con su nivel de conocimientos, habilidades o capacidades". Por tanto, cada carrera tiene sus propias causas de estrés. (1)

Por eso en todas estas condiciones y factores juntos pueden ejercer presión sobre el personal de salud y afectar su desempeño a largo plazo, haciendo que sus tareas se vuelvan cada vez más indiferentes y su capacidad para trabajar cada vez más perjudicada. Por lo tanto, el desempeño laboral se convierte en el comportamiento real de los empleados para cumplir con sus deberes o responsabilidades laborales. (2)

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que hasta el 60% de las jornadas laborales perdidas están relacionadas con el estrés (3). El estrés puede afectar el desempeño laboral. Esto puede afectar el desempeño y la capacidad para realizar tareas y funciones asignadas, lo que lleva a errores e ineficiencias de procedimiento; puede afectar a otros miembros de su grupo de trabajo. (4)

Así mismo a nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) menciona que cuestiones relacionadas con los profesionales de la salud pueden afectar su estado mental y dificultar la toma de decisiones críticas en situaciones estresantes, lo que también afecta la concentración y la comprensión.

También muestra que, en determinadas situaciones o contextos, el desempeño del personal puede verse afectado significativamente; se demuestra principalmente en las áreas o servicios, como emergencia, cuidados críticos, etc. Considere las características de las personas que trabajan en estos servicios y considere factores como edad, personalidad, experiencia previa, etc. (5)

Por otra parte, existen muchas preguntas sobre el desempeño laboral ha sido planteada en diversos estudios a nivel país, uno de los cuales fue un estudio realizado en un Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno, donde

se evidenció que el índice de desempeño laboral era del 52,6% y este principalmente debido a problemas de estrés en los profesionales de salud. (6)

También podemos decir que el desempeño laboral se refiere a la capacidad de un empleado para realizar ciertas actividades o comportamientos laborales. Durante muchos años se pensó que el bajo desempeño se debía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, pero ahora se cree que el desempeño de los profesionales de la salud depende de diversos aspectos, como las características de la población atendida, el estado de salud, estado, etc. El sistema de salud y el medio ambiente que determinan las condiciones de trabajo del personal sanitario. (7)

En cuanto al estrés laboral no sólo exacerba diversas emociones, sino que también puede provocar ansiedad, irritabilidad y tristeza. Además de estas reacciones emocionales, también podemos detallar otros síntomas: bajo rendimiento, agotamiento físico y mental, etc. Si esta condición patológica es prolongada e intensa, puede provocar trastornos mentales y otros problemas de salud. (8)

Aunque se cree que el vínculo entre el estrés y sus síntomas psicossomáticos es difícil de establecer, pero los más comunes son: dolores musculares por contracciones involuntarias, dolores de cabeza, dolores epigástricos, trastornos del sueño, adicciones no saludables, efectos sobre el sistema inmunológico. Efectos sobre el sistema inmunológico. sistema nervioso y el corazón, además de la aparición de cambios cognitivos y conductuales. (9)

Al mismo tiempo en Perú no es inmune a este problema. Porque diversos estudios realizados a lo largo del país han concluido que el estrés en el lugar de trabajo tiene un efecto permanente en los trabajadores que laboran en el sector salud, especialmente enfermeros, enfermeras y equipo multidisciplinario; investigaciones

realizadas en 2020 muestran que el 84% de los enfermeros de áreas críticas encuestados estuvieron expuestos al estrés laboral, lo que se reflejó en inasistencia del personal, mayor número de ausentismo en enfermeros, falta de motivación y baja eficiencia laboral. (10)

Actualmente, se ha podido observar que, en las Clínicas Privadas de Lima, el personal de salud, especialmente enfermeras experimentan altos niveles de estrés debido a la naturaleza crítica y demandante de su trabajo y este puede afectar negativamente el desempeño laboral, impactando la precisión, la toma de decisiones y la eficiencia en las salas de operaciones, ya que exigen un mayor desempeño laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico sin brindarle condiciones, insumos, personal y herramientas para poder realizar sus funciones adecuadamente, provocando que el personal deba de con los pocos recursos realizar un trabajo óptimo, multiplicando funciones y provocando esto estrés en su labor del Centro Quirúrgico en 2024.

## 1.2. Formulación del problema

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica de una Clínica Privada de Lima, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito físico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica?

¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica?

¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito social y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica?

### 1.3. Objetivos de la investigación

#### 1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés Laboral y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito físico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica.

Identificar cual es la relación del estrés en su dimensión ámbito psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica.

Establecer cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito social y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica.

### 1.4. Justificación de la investigación

#### 1.4.1 Teórica

El proyecto considera desde el punto de vista teórico, para cerrar brechas existentes en el conocimiento de la problemática que aquí tratamos esencial para entender cómo el estrés impacta el desempeño en un entorno quirúrgico, lo que puede conducir a intervenciones más efectivas para mitigar el estrés y mejorar la calidad del cuidado quirúrgico, esta investigación no solo contribuye al cuerpo de conocimiento



existente, sino que también proporciona un marco teórico robusto para futuras investigaciones y prácticas en la gestión del estrés laboral en entornos de alta exigencia.

Esto será con datos sustentados en evidencias científicas, que se realizará para reflexionar sobre la importancia del estrés en el desempeño laboral, a través de la cual se podrán desarrollar estrategias para mejorar la situación utilizando la mejor evidencia y el último sustento teórico. Así también, contribuirá para proporcionar dicha información a los profesionales de enfermería, con el propósito de reflexionar sobre este problema, con el objeto de poner en práctica acciones que permitan mejoras para un mejor desempeño laboral y atención de los pacientes. Se mencionarán aspectos, factores estresantes y cómo el estrés afecta la productividad de la enfermería, y este estudio se fundamenta en la Teoría de Patrones Adaptativos de Calixta Roy.

#### **1.4.2 Metodológica**

Desde un punto de vista metodológico, esto sería un aporte a una dirección de investigación considerando un enfoque que es cuantitativo y alcance correlacional, que dejaría una metodología clara para resolver este problema, si se adapta a este problema, lo que podría resultar en la creación de protocolos y/o guías para referencia. También son importantes los instrumentos seleccionados, ya que se ha verificado su validez y confiabilidad necesario para garantizar que los datos recogidos sean fiables, se usaran "Nursing Stress Scale" (NSS) adaptado por Casal J; específicamente, fue tomado de Santa María y "Estándares y Procedimientos para los Procesos de Evaluación del Desempeño y Comportamiento en el Trabajo" desarrollada por el MINSA y adaptada por Llagas y se tomó de Santa María.

Los hallazgos de este estudio pueden informar políticas y prácticas en centros quirúrgicos para: Implementar programas de manejo del estrés, mejorar las condiciones laborales y el entorno de trabajo, aumentar la eficiencia y seguridad en las prácticas quirúrgicas.

Esta justificación metodológica subraya la importancia de un enfoque riguroso y ético en la investigación sobre el estrés y el desempeño laboral en centros quirúrgicos, con el objetivo de mejorar tanto el bienestar de los profesionales como la calidad del cuidado quirúrgico.

También servirá como contexto para que otras investigaciones consideren y aborden estas variables como el estrés y mejoren así el desempeño de la enfermería.

### **1.4.3 Práctica**

La investigación encuentra justificación relevante para la práctica, ya que contribuirá a la mejora de la productividad del personal sanitario en la atención, lo que afectará significativamente la calidad de la atención brindada. Por tanto, será comunicada a las autoridades pertinentes de la clínica y a los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Pablo para que la institución pueda tomar acciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la comunicación e interacción del personal de enfermería por lo mismo la institución tendrá un impacto en la satisfacción de los usuarios y también puedes reducir las estancias hospitalarias y así reducir los gastos económicos.

Para abordar estos problemas, se pueden implementar varias estrategias:

- Programas de Bienestar: Incluir programas de manejo del estrés y bienestar mental para el personal.

- Capacitación y Educación: Proporcionar capacitación en habilidades de manejo del estrés y técnicas de comunicación efectiva.

- Apoyo Psicológico: Ofrecer servicios de apoyo psicológico y asesoramiento para el personal.

- Optimización del Entorno de Trabajo: Mejorar las condiciones de trabajo, como la ergonomía y la organización del tiempo, para reducir el estrés físico y mental.

- Cultura de Apoyo: Fomentar una cultura organizacional que valore y apoye el bienestar del personal.

Implementar estas estrategias puede ayudar a mitigar los efectos negativos del estrés y mejorar el desempeño laboral en el centro quirúrgico, contribuyendo a un entorno más seguro y eficiente tanto para los profesionales como para los pacientes.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal:**

La investigación se ha delimitado para los meses entre Enero y Junio del año 2024.

### **1.5.2 Espacial:**

Se llevará a cabo en el Servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Pablo, situada en el distrito de Surco en Lima. Perú.

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

Estará conformada por Profesionales de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Pablo.

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

## **Internacionales**

Ramírez (11) en el año 2021 en Ecuador con la tarea de "Estrés Laboral y Cuidado humanizado de Enfermería" consistió en establecer una correlación entre ambas variables. La investigación llevada a cabo consistió en una muestra de 129 enfermeras. Se trataba de un diseño no experimental, transversal y correlacional, no experimental, transversal y correlacional. Los resultados se han evidenciado que no existe una relación entre las variables. Se observó que el 26% tiene un estrés alto, se evidencia que no hubo relación entre el estrés y la calidad del cuidado.

Onofre (12) en el año 2021 de Ecuador pretende "Determinar el Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería" desde cierta perspectiva, este es un estudio no experimental. Para el aspecto cuantitativo se utilizó la "Encuesta de Estrés Laboral" desarrollada por Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud y documentados en América Latina. Para obtener información sobre la ejecución de la obra, utilizando información previa de la Herramienta de Evaluación del Desempeño del Sector Público. Además de los métodos cuantitativos, realizo entrevistas en profundidad obteniendo experiencia de primera mano, perspectivas e historias, respecto a las dos variables de estudio. Los resultados de la medición muestran que no hay ninguno. Existe una correlación directa entre el estrés laboral de la dirección del talento y el desempeño.

Castillo (13) en 2021 en Colombia apunta a "identificar cuáles son las consecuencias sobre el desempeño del personal de enfermería y la calidad de vida laboral Hospital Kennedy de Bogotá durante la epidemia" antes implementación de métodos mixtos mediante cuestionarios y entrevistas, los resultados mostraron que aunque la mayoría dijo que les fue bien en su lugar de trabajo debido a epidemias, falta de empleados, largas jornadas laborales, el descanso es poco frecuente, muchos

trabajadores padecen algún tipo de enfermedad o trastorno, y en ocasiones esto puede perjudicar gravemente su bienestar y calidad de vida en el futuro, existe entre los efectos más significativos se relacionan con cambios el comportamiento asociado con ansiedad, dolor muscular, dolor de cabeza y alteraciones del sueño.

### **Nacionales**

Flores (14), 2021 en Lima, Perú, cuyo objetivo era "determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral entre enfermeras de la Clínica San Felipe". Este fue un estudio relacionado en el que participaron 90 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Maslach y el cuestionario desarrollado por Chiavenato para evaluar el desempeño laboral. Está claro que el 93,3% de las personas tenía un nivel de estrés alto y el 6,7% moderado. El 70% de las personas tienen un desempeño excelente en su trabajo, seguido por un 30% de desempeño promedio. Existe correlación estadísticamente significativa entre las variables,  $p=0,035$ .

Vilcarino (15) en el año 2022, Perú con el objetivo de "determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral entre los profesionales de enfermería del Centro de Salud Progreso en Chimbote en el año 2021". Este es un trabajo relacionado que encuestó a 55 trabajadores utilizando el instrumento de estrés laboral y el cuestionario de desempeño laboral aprobados por la OIT-OMS. Esto es evidente: la correlación Rho entre presión laboral total y desempeño laboral es -0.456 ( $p > 0.001$ ), el 41.8% tiene presión laboral media y el 34.5% tiene presión laboral alta; el rendimiento laboral más alto es 80,0% y el promedio es 20%; los valores de Rho presentados en términos de experiencia o habilidades prácticas son -0.311 ( $p=0.021$ ), -0.412 ( $p=0.002$ ), -0.341 ( $p=0.011$ ), -0.361 ( $p=0.007$ ), -0.336 ( $p =0.012$ ) Las dimensiones clima organizacional presión laboral, estructura organizacional, alcance organizacional, tecnología, falta de cohesión y apoyo al

equipo son -0.319 (0.018) respectivamente. Se concluyó que existe una correlación negativa significativa entre el estrés y el desempeño laboral.

Cruz (16) 2020, Perú tuvo como objetivo “identificar la Relación entre el estrés laboral y Desempeño del personal de enfermería del Hospital Regional del Callao en el año 2020. Este fue un estudio no experimental realizado utilizando un cuestionario con 50 encuestados. Preguntas sobre variables de estudio para 134 personas de Personal de enfermería y una muestra de 100 empleados, es claro que la estadística Rho. El coeficiente de Spearman Sig es -0,128. (bilateral) 0,203; proporciona un rechazo de la hipótesis investigador. Al igual que las hipótesis especiales, tienen valores negativos para Rho. Spearman y Sig (bilateral) están por encima de  $\alpha = 0,05$ , lo que por un lado nos permite rechazar Las hipótesis de los investigadores. Razones para concluir que no existe relación

## **2.2 Bases Teóricas**

### **Estrés**

En este marco teórico, el estrés se define como una reacción a factores de riesgo psicológicos y sociales que pueden afectar significativamente la salud y los compromisos laborales de los empleados a corto y largo plazo (17).

La interacción entre altas exigencias psicológicas, control limitado sobre las decisiones relacionadas con el trabajo y apoyo social insuficiente por parte de colegas y supervisores también se denomina estrés. Por lo tanto, la ansiedad causada por un ambiente de trabajo negativo y estresante y relaciones interpersonales tensas en el lugar de trabajo se denomina estrés laboral (18).

Los centros de salud son conocidos como lugares de trabajo con alto estrés laboral debido a las necesidades de los pacientes, y el número de personal,

especialmente de enfermería, está disminuyendo. Respecto al estrés laboral, existen algunos factores que afectan el desempeño de la enfermería. Persona que soporta la carga física y emocional de las quejas, enfermedades, muertes y necesidades de los pacientes (19).

El término "estrés ocupacional" se refiere a diversas fuentes de estrés que ocurren en el trabajo. Dado que estos elementos se encuentran a menudo en condiciones de trabajo humanas típicas, pueden causar condiciones patológicas crónicas. El estrés laboral puede tener efectos físicos y psicoemocionales y afectar negativamente al bienestar (20).

Además, se cree que varios factores de riesgo interrelacionados contribuyen al estrés laboral. Estos pueden incluir el entorno físico, la exposición biológica y la naturaleza del trabajo. Estos últimos pueden incluir factores estresantes laborales internos y externos (21).

Asimismo, el estrés es la respuesta del organismo a demandas externas y limitaciones internas de una persona. Esta respuesta puede ser el resultado de una falta de recursos o habilidades humanos (22).

### **Dimensiones de la variable**

Entre sus dimensiones se encuentran:

1. Dimensión 1:

**Reacciones físicas:** cuando el estrés es persistente e innecesario, fatiga experimentada y problemas de salud relacionados con la ansiedad. Los síntomas del estrés crónico incluyen ira, pérdida de memoria, ansiedad, alteraciones del sueño y otros problemas que afectan la calidad del trabajo y la vida personal (23).

## 2. Dimensión 2:

**Reacciones psicológicas:** En este contexto, pueden surgir una variedad de problemas emocionales, como ansiedad, culpa, negación, tristeza, miedo, pánico extremo, irritabilidad, pérdida de control emocional, depresión, sentimientos de insuficiencia, sentimientos abrumadores y tendencias suicidas, pedir disculpas ante otros (24).

Cognitivas, los síntomas de confusión, las pesadillas, la desorientación y los cambios en el estado de alerta, aumentados o disminuidos, pueden causar problemas de concentración y resolución de problemas (25).

## 3. Dimensión 3:

**Reacciones sociales:** Respuesta conductual; si psicológicamente se experimenta cierto nivel de estrés, este empeorará, cuando aparece cierto estrés se manifiesta en la sensación de impedir que la persona alcance sus objetivos, por miedo al fracaso es más probable que se controle. siempre dudando y sentimientos hacia los demás (26).

El estrés es una reacción a diversos factores identificados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como trabajos repetitivos o desagradables, exceso o escasez de tareas, poca participación en la toma de decisiones, ineficiencia, los ascensos, largos procesos de evaluación y falta de claridad en las responsabilidades. Además, se ha señalado el posible impacto de la supervisión en el lugar de trabajo y las malas relaciones con los compañeros. (27).

Esto se reconoce como extremadamente importante en el lugar de trabajo, donde el estrés de los trabajadores conduce a un mayor ausentismo, reducción de la productividad, aumento de la rotación, problemas internos, aumento de las quejas de los empleados, clientes, etc., como se sabe que esto sucede (28)



Es fácil notar que una opinión expresada respecto al estrés formal es la de Johannes Siegrist, psicólogo alemán, quien propuso el criterio Esfuerzo-Recompensa, para el primero, la tensión formal proviene de estar de acuerdo con la forma en que el trabajador evalúa la conexión entre el trabajo como lo hace y la mejora que logra. Como resultado, es el entusiasmo maduro satisfecho con el último logro el que causa tensión formal (29).

Por otro lado, Karasek sugiere que el estrés laboral se origina en elementos secundarios relevantes, como la música, las exigencias del trabajo, las demandas psicológicas derivadas de las tareas y los datos. Todos estos factores de protección que todo empleado debe cumplir, siguiendo la información que aprendió en su educación formal. Por lo tanto, surgirán tensiones cuando las demandas del trabajo sean excesivas y la supervisión del empleador sea insuficiente. (30).

Cuando se trata del estrés, es fundamental reconocer los elementos que influyen y tienen un impacto significativo en generar estrés y prolongar las reacciones de estrés en las personas. De igual manera, podemos afirmar que los desencadenantes y factores estresantes pueden ser de naturaleza física, psicológica y social. Por ejemplo, la temperatura externa, las enfermedades y las discusiones se consideran estresores físicos; mientras que los estresores psicológicos surgen de las características intrínsecas de la persona, las cuales también se manifiestan en el ámbito social, como los conflictos personales y los problemas económicos, entre otros, que se intensifican a medida que la persona se desenvuelve en la sociedad. (31).

Según diversos estudios, el estrés se presenta de manera oficial y se puede visualizar de diversas formas: el estrés secundario que se presenta en determinada entorno y de faceta momentánea; es sostener que su atrevimiento que se posterga por buen tiempo; y por otro lado el estrés de persona crónico que incide en faceta

recurrente en la persona, pues se esté convive con el agente estresor; de esta manera que, la cascada de sintomatología que presenta quien lo sufre, es percibida y se muestra en cada ocasión que se está frente del entorno estresante, y será de esta manera mientras tanto que, el hacer hace que se enfrente al problema, lo que puede traerle serias repercusiones en su desempeño laboral (32).

En este mismo contexto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) afirma que el estrés es considerado una de las enfermedades del siglo, que provoca un estrés excesivo en los trabajadores y eventualmente se convierte en trastornos debilitantes del cuerpo, interno y del ambiente interno. salud, reduce la eficiencia productiva y afecta la vida diaria y social de los trabajadores. (33).

Al mismo tiempo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el estrés puede provocar cambios en todos los ámbitos de la fuerza laboral, debido a un desequilibrio entre la carga de trabajo, las condiciones del lugar de trabajo para afrontar estas demandas y las habilidades que tienen los profesionales. para soportar. El trabajo es desafiante, por lo que el estrés puede causar serios problemas en el desempeño. (34)

### **Desempeño Laboral**

Por otro lado, el desempeño laboral, la evaluación del desempeño del empleado, está determinado por el conjunto de criterios determinados por la organización o empresa. Durante este período se cultivaron una serie de comportamientos humanos que lograron incrementar la efectividad de la organización en un período de tiempo limitado. (35)

Es el comportamiento adecuado de los empleados tanto profesionales como técnicos, incluyendo un ambiente de trabajo que promueva relaciones positivas con los empleadores y trabajadores. (36)

Por tanto, el desempeño laboral es la capacidad para desarrollar habilidades, valores, características y conocimientos de los empleados para alcanzar las metas deseadas por la organización. (37)

De manera similar, el desempeño laboral se refiere a las acciones realizadas por el individuo utilizando su experiencia, habilidades y comportamientos en el puesto que se le asigna (38).

Evaluaciones de desempeño; examina muchos factores, como la productividad, el logro de objetivos, la realización de tareas a tiempo y el cumplimiento de los estándares y procedimientos establecidos. (39)

Este enfoque comienza con la educación y enfatiza la responsabilidad corporativa y el compromiso social para satisfacer las necesidades de la sociedad. Es un esfuerzo práctico y colaborativo que fomenta la investigación y la reevaluación que conduce al desarrollo de prácticas para sostener y mejorar la atención médica (40).

Al evaluar la cantidad de esfuerzo laboral, es importante considerar los factores profesionales y personales que influyen en él. Estas condiciones deben examinarse cuidadosamente para evaluar adecuadamente los resultados e identificar problemas potenciales que puedan requerir recursos o habilidades de gestión especiales. Por lo tanto, las cualificaciones son esenciales para desempeñar bien un trabajo en el contexto de las circunstancias personales y laborales existentes (41).

El desempeño laboral en el quirófano es muy importante para garantizar la seguridad y salud del paciente. Aquí se detallan algunos aspectos importantes que afectan este desempeño; el personal de enfermería debe tener habilidades técnicas precisas para realizar operaciones quirúrgicas con éxito, esto incluye conocimiento de técnicas quirúrgicas, instrumentación, trabajo en equipo, especialmente la cooperación

y comunicación efectiva entre todos los miembros del equipo quirúrgico es esencial ya que cada miembro tiene un papel y la colaboración es la clave del éxito, la preparación preoperatoria adecuada es importante, la planificación del procedimiento y la garantía de que todos los instrumentos estén estériles y listos para su uso (42)

También gestionar el tiempo es un factor muy importante en el quirófano para poder realizar el procedimiento de manera eficiente dentro de un plazo razonable reduce el riesgo de complicaciones y mejora los resultados, el personal quirúrgico debe mantenerse al tanto de las últimas técnicas, procedimientos y avances tecnológicos mediante educación y capacitación continua, las prácticas seguras, como la esterilización adecuada, la identificación precisa del paciente y el cumplimiento de los protocolos de seguridad, son importantes para prevenir infecciones y otros riesgos, mantener registros precisos y completos de todos los procedimientos y eventos durante la cirugía es importante para la continuidad del tratamiento y la revisión futura de casos. (43)

Estos aspectos son sumamente importantes, entre otras cosas, para asegurar un rendimiento óptimo en el quirófano y garantizar la mejor atención posible a los pacientes. (44)

### **Dimensiones del desempeño laboral:**

Entre sus dimensiones se encuentran:

Como parte de la dimensión, contamos con una amplia gama de competencias que deben poseer los profesionales del servicio público. Estas habilidades incluyen las habilidades cognitivas, emocionales y psicomotoras que los profesionales necesitan para realizar con éxito las tareas cotidianas (45).

#### 1. Dimensión 1:

**Calidad de trabajo:** Todo el personal de enfermería debe de tener habilidades técnicas precisas para realizar procedimientos quirúrgicos con éxito. Esto incluye el conocimiento de técnicas quirúrgicas, manejo de instrumentos y tecnologías médicas. El tiempo es un factor crítico en el quirófano. La eficiencia y la capacidad de realizar procedimientos dentro de un marco de tiempo adecuado pueden reducir el riesgo de complicaciones y mejorar los resultados (46).

2. Dimensión 2:

**Responsabilidad:** La idea de tener los recursos y habilidades para completar una tarea está estrechamente relacionada con la idea de alcanzar la excelencia. Este proceso implica nuevas herramientas para marcar la diferencia en el mundo. Además, tenga en cuenta que los empleados tienen ciertas responsabilidades, no son simplemente participantes pasivos, responsables de sí mismos y de sus compañeros. (47).

Las responsabilidades de una enfermera en una sala de operaciones son vitales y multifacéticas, centradas en garantizar la seguridad del paciente, apoyar al equipo quirúrgico y mantener altos estándares de cuidado y asepsia (48).

3. Dimensión 3:

**Trabajo en equipo:** Cuando se trata de tareas de gestión, la atención se centra en el nivel del trabajo realizado, el cariño mostrado y la experiencia del personal. Es importante entender que esta experiencia es educativa y pueden construir juntos una carrera positiva. Además, el trabajo en equipo forma parte de las habilidades blandas de los empleados, que son más importantes para el crecimiento de la organización y aportan muchos beneficios a la organización y a sus empleados. Estos son algunos de los beneficios del trabajo en equipo (49).

El trabajo en equipo obliga a todos los miembros del equipo a identificar un objetivo común y trabajar en la misma dirección. Significa compromiso y comunicación a lo largo del camino. De esta forma, si los miembros del equipo pierden la perspectiva, rápidamente pueden recuperar la motivación y el entusiasmo para seguir trabajando en el proyecto (50).

La colaboración y la comunicación efectiva entre todos los miembros del equipo quirúrgico son esenciales. Cada miembro tiene un rol específico, y la coordinación es clave para una operación exitosa (51).

#### 4. Dimensión 4:

**Responsabilidad institucional:** es "sensibilidad" o profesionalismo en la calidad profesional del trabajo. Es el sentimiento que uno refleja al trabajar en cada tema. La gente experimenta esto todos los días. Demanda de servicios asignados a los usuarios (52).

La medicina y la tecnología están en constante evolución. El personal quirúrgico debe mantenerse actualizado con las últimas técnicas, procedimientos y avances tecnológicos a través de la formación continua y la educación (53).

Koopmans et al. Conceptualiza el desempeño laboral utilizando la teoría del desempeño laboral. Teóricamente definen el desempeño laboral como los comportamientos emergentes necesarios para lograr las metas organizacionales, que son controlados por los individuos y tienen consecuencias positivas y negativas para la organización. (54)

Todas las empresas que cuentan con recursos humanos altamente calificados y competentes consideran el desempeño de los empleados como una táctica para alcanzar las metas y objetivos establecidos (55).

Cabe mencionar que el desempeño laboral debe verse como una variable multidimensional dentro de una organización, centrándose no sólo en los resultados sino también en los comportamientos relacionados con la organización. En la misma secuencia, cabe señalar que la realización del trabajo, expresada en calidad, permite alcanzar el objetivo deseado por medios legales. (56)

Esta definición tiene una perspectiva técnica en la que el objetivo deseado se refiere a un estado de salud adecuado y la perspectiva del paciente sobre los servicios prestados se rebaja a un nivel inferior. La función decisiva del ejercicio profesional es la gestión sanitaria, pero también se encomienda la gestión de la atención, los servicios, las unidades y la formación en el sector salud (57).

El cuidado va más allá del simple apoyo e incluye servir, ayudar y asumir la responsabilidad de la persona que está siendo cuidada. De este postulado se desprende que cada actividad realizada tiene un impacto directo y, debido a las circunstancias únicas de la naturaleza humana, afecta tanto a la persona que es cuidada como a la persona que la cuida. (58,59).

Por tanto, para evaluar esta calidad, Donabedian sugiere que se deben considerar tres componentes de la calidad de la atención (60).

A. Componentes tecnológicos. Implica aplicar la ciencia y la tecnología para resolver problemas individuales de modo que se pueda maximizar el desempeño individual en beneficio de la organización.

B. Factores interpersonales. Las normas y valores sociales personales sirven como base fundamental para crear un ambiente de trabajo satisfactorio donde se respeten las ideas de los demás, con el objetivo de mejorar el desempeño de los profesionales médicos.

C. Aspecto de confort. Está formado por todos los elementos del entorno que ayudan a mejorar el confort de cada servicio. (61)

## **TEORÍA DE ENFERMERÍA:**

Por otro lado, el marco teórico de la enfermería se encuentra en el proceso de descubrimiento. Muchos autores han escrito sobre estrategias para afrontar el estrés. Este concepto fue desarrollado por Callista Roy en 1970 como Modelo de Adaptación de Roy (RAM), que establece que las respuestas son contribuciones adaptativas que ayudan a las personas a sobrevivir, desarrollarse, imitar y hacer muestras. Esta es una herramienta muy útil para comprender el papel de enfermería y las intervenciones para reducir los mecanismos de estrés. Sobre esta base, creemos que este modelo puede ser una medida eficaz para reducir el estrés (62).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**H1** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.

**H0** No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H1-** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ámbito físico y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.



**H1-** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ámbito psicológico y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.

**H1-** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ámbito social y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Este es un estudio basado en un enfoque hipotético/deductivo y está relacionado con el estudio de los fenómenos, se basa en la predicción y la prueba de hipótesis y sacan conclusiones de lo general a lo específico. (63)

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Se trata de una investigación cuantitativa que intenta resolver la incertidumbre mediante mediciones estadísticas demostrables derivadas de la realidad empírica. (64)

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es la aplicada que se puede definir como la investigación pone el conocimiento en práctica y, por tanto, se beneficia la comunidad. (65)

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

Es un diseño sin intervención, ni manipulación, donde se estudia las variables sin manipulación y/o intervención, es correlacional ya que determina la relación entre las variables de investigación identificadas; de corte transversal, es decir se estudia en un momento determinado. (66)

#### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería que trabajan en el Área Quirúrgica de una Clínica San pablo en el distrito de Surco en Lima, por ser una población pequeña se trabajara con toda la población denominándose la muestra censal.

Se tomará en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería con más de 3 meses de servicio en Centro Quirúrgico
- Profesional de enfermería que acepten participar voluntariamente en el estudio, previa firma del consentimiento informado.
- Profesional de enfermería de atención directa a pacientes

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería con menos de 3 meses de servicio en centro quirúrgico.
- Profesional de enfermería que no acepten participar de forma voluntaria en el estudio y que no firmen el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería del área administrativa

### 3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES Y RANGOS)
<b>Variable 1</b> El estrés	Se define como la respuesta del cuerpo a eventos que pueden ocurrir en la vida laboral y que crean altas exigencias, que desde respuestas adaptativas reflexivas o cambios hasta condiciones amenazantes (67).	Si el grado de capacidad de respuesta del cuidador cuando la situación circundante excede su capacidad de adaptación; puede ser bajo, medio o alto.	Ambiente físico  Ambiente psicológico  Ambiente social	Entorno  Actividades  Factores estresores  Estado de animo  Duelo  Emociones  Relaciones interpersonales  Interacción con los pacientes  Ambiente hospitalario	Ordinal	Alto: de 69 a 102.  Medio: de 35 a 68  Bajo: de 1 a 34
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES Y RANGOS)
<b>Variable 2</b> Desempeño laboral	Se define como el grado en que un empleado dirige y realiza el trabajo en la institución en relación con el logro del propósito para el cual fue creado el trabajo. (68)	Es el grado y desarrollo que poseen las enfermeras en sus funciones de enfermería; se puede medir por la calidad de su trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.	Calidad del trabajo	Eficiencia  Tiempo  Creatividad  Metas	Ordinal	Alto: 100 - 155  Medio: 50 – 99  Bajo: Menor de 50

Responsabilidad	Responsabilidad Organización Autonomía Eficiencia
Trabajo en equipo	Colaboración Disposición Estructura Armonía Resolución de problemas
Compromiso institucional	Respeto a los usuarios y superiores Relaciones interpersonales

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

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica para recolección de información será la encuesta para las 2 variables

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

##### **Instrumento N° 1.**

Este cuestionario se utiliza para determinar el nivel de estrés de enfermería y fue desarrollado con base en el cuestionario "Nursing Stress Scale" (NSS) adaptado por Cazal J; específicamente, fue tomado de Santamaría (69) Este cuestionario también consta de 34 preguntas con 4 posibles respuestas en una escala Likert de 0 a 3 puntos. Los puntos obtenidos se clasifican como carga baja en la escala: de 0 a 34 puntos. Nivel medio de estrés: de 35 a 68 puntos. Nivel de estrés alto: de 69 puntos a 102 puntos.

##### **Instrumento N° 2.**

Un cuestionario estandarizado para medir el desempeño laboral de las enfermeras. Esta herramienta está sujeta a la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Estándares y Procedimientos para los Procesos de Evaluación del Desempeño y Comportamiento en el Trabajo" desarrollada por el MINSA y adaptada por Llagas. Y lo tomé de Santa María. (69), Contiene 31 preguntas extraídas de la Escala de Desempeño Laboral del MINSA, con 5 posibles respuestas en una escala Likert del 1 al 5.

#### **3.7.3. Validación**

Validación de ambos instrumentos por cinco evaluadores expertos,  $P < 0,05$ : aceptable; por lo tanto, el grado de relevancia es importante para todos los puntos. (69).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad de ambos instrumentos también se midió mediante: Confiabilidad alfa de Cronbach, 0,98 para el primer instrumento, 0,98 para el primer instrumento y el segundo 0,93 (69), lo que permitirá la aplicación de los instrumentos.

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

Luego de utilizar esta herramienta se conformará una base de datos, se realizará procesamiento estadístico descriptivo e inferencial mediante análisis estadístico o no paramétrico, se compararán hipótesis con la prueba de Spearman, se verificará la correlación de variables y se presentará la información y se pueden ver representadas en gráficos y tablas de doble entrada donde se pueda apreciar la correlación de las variables.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se mantendrá un comportamiento ético apropiado de acuerdo con principios éticos:

**Autonomía:** Todos los participantes tendrán las mismas oportunidades de participar en la investigación y hasta que momento desean brindar información y para ello firmaran un consentimiento informado. (70)

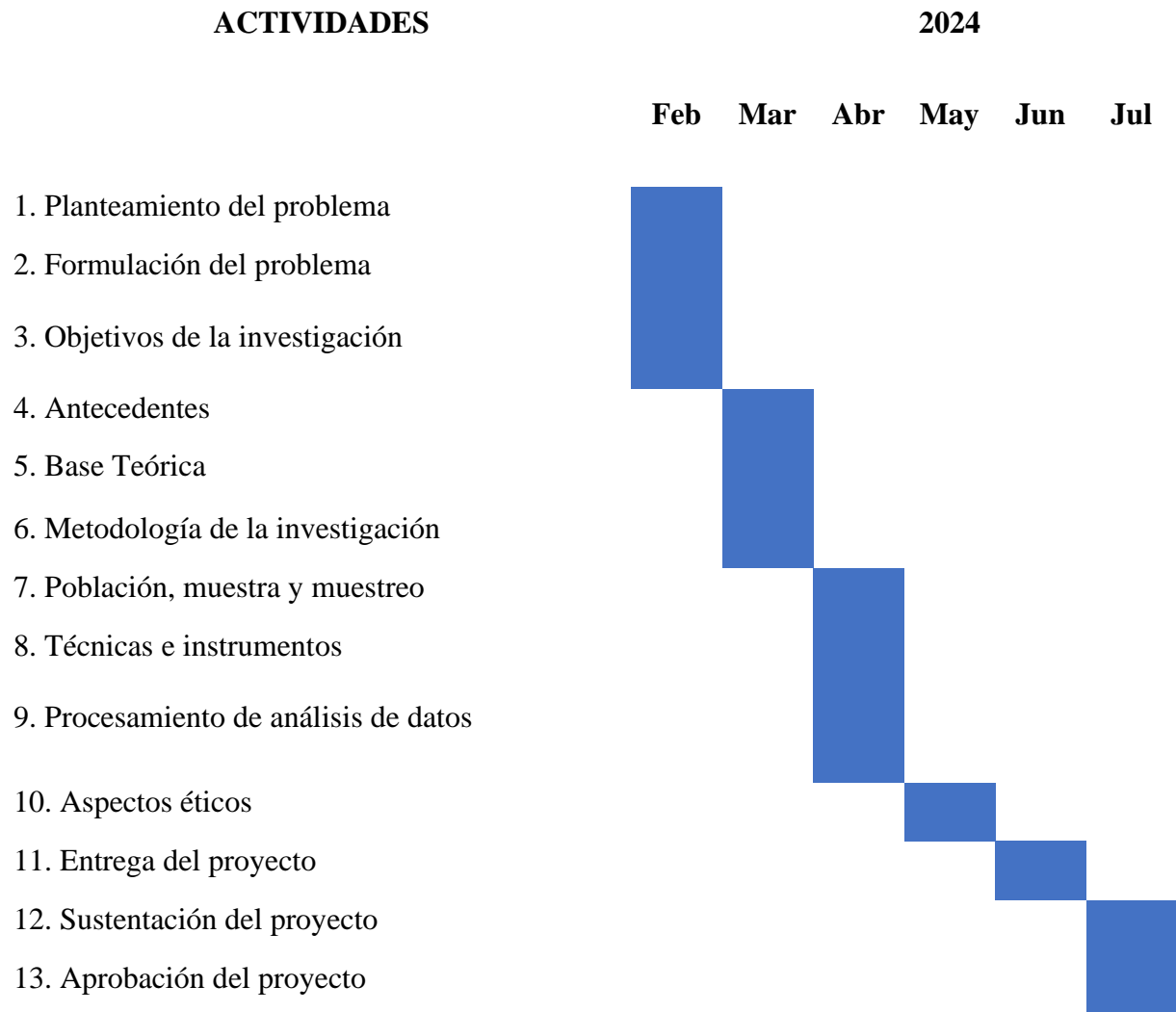
**Beneficencia y No maleficencia:** Se garantizará que los participantes no enfrenten ningún riesgo físico, social o psicológico, los datos se utilizarán únicamente con fines de investigación, no existe intención de daño a la institución y personas (71)

**Justicia:** A todos los participantes se les tratará con el mismo respeto

Todos serán citados y referenciados adecuadamente y se respetarán los derechos de propiedad intelectual (72)

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades



#### 4.2. Presupuesto

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>COSTO</b>
		<b>UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Lic. Enfermería	10 horas	150	1500.00
Estadista	10 horas	150	1500.00
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>3000.00</b>
		<b>UNITARIO</b>	
Papel Bond A4 75grs.	1000	40.00	40.00
Tinta para impresión	2 cartuchos	80.00	160.00
Folder	20 unidades	0.80	16.00
Lápices	50 unidades	1.00	50.00
<b>EQUIPOS Y SOFTWARE</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>COSTO</b>
		<b>UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Computadora con acceso a Internet	100 horas	3.00	300.00
<b>IMPRESIONES Y FOTOCOPIAS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>COSTO</b>
		<b>UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Hojas	1000	0.50	500.00



<b>MOVILIDAD Y SALIDAS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>COSTO</b>
<b>CAMPO</b>		<b>UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Pasajes y refrigerios	10	16.00	160.00
<b>SUB TOTAL</b>		<b>3000.00 + 266.00 + 300.00 + 500.00 + 160.00</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>4,226.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Aguado J, Batíz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Med Segur Trab [revista en la internet]. 2013 [consultado 16 octubre de 2019]; 59 (231): 259-275. Disponibles en:  
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>
2. Puig MA, Martínez M, Valdés N. Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 4 de octubre de 2016 [citado 12 de agosto de 2022]; Disponible en:  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/988>
3. Nishitani N, Sakakibara H. Job stress factors, stress response, and social support in association with insomnia of Japanese male workers. Ind Health. 2010;48(2):178-84. Disponible en: <https://unfccc.int/es/news/la-organizacion-mundial-del-trabajo-advierde-sobre-las-perdidas-de-empleo-relacionadas-con-el-calor>

4. Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper C. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology* [Internet]. 2008 [citado 2019 Abr 26]; (61): 227–271. Disponible en: <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/45119/1/10.pdf>.
5. Huarcaya-Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020;37(2):327-34. Disponible en: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>.
6. Ojeda Villalba, María Antonieta 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12716>
7. Campusano MM, Huaman MR. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Tesis de especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2049?locale-attribute=en>
8. Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper C. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology* [Internet]. 2008 [citado 2019 Abr 26]; (61): 227–271. Disponible en: <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/45119/1/10.pdf>.

9. Ruiz C. El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Noroeste, año 2017 [tesis de pregrado en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2017. [citado 2019 Abr 23]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz\\_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
10. Giménez T. Estrés en estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas en unidad de hospitalización a domicilio. Alicante: Universidad de Alicante. [En línea]. [citado el 04 de diciembre del 2022]. 2018. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/4986>
11. Ramírez E. Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56889>
12. Onofre, P. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n° 1, [Tesis de maestría]. 2021. Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
13. Castillo Zambrano, Hender Ricardo, et al. "Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería." [En línea].

[citado el 04 de diciembre del 2022]. 2018. Disponible en:  
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/653>

14. Flores K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica San Felipe-Lima [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en:[https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061\\_44782235\\_M](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M).
15. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud ProgresoChimbote, 2021 [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo;2021[Internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino\\_ZPMSD](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPMSD).
16. Cruz F, V S Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao, 2020. Tesis [En internet]. 2020. [consultado 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez>.
17. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas* [Internet]. 2017;13(1):81. [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982017000100081](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081)
18. Vidotti V, Martins J, Galdino M, Ribeiro R, Robazzi M. Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enferm Glob* [Internet]. 2019;18(3):344–76. [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible

en:[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011)

19. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Rev electrón conoc saberes práct* [Internet]. 2020;3(1):104–19. [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
20. Borjas S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016. [Tesis para obtener el grado de maestría administración en salud] Nicaragua: CIES UNAN-Managua; 2016. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
21. Karp M. Emocional y Estrés Laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019. [Tesis para obrar el grado de licenciada en enfermería] Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2019 Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2817>
22. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet] Ginebra: OIT; 2016 [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible en:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
23. Quispe A, Chocce M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la

- pandemia 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/919>
24. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería pediátrica] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/4369>
25. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>
26. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021. [Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>
27. Valentina JFR. La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. Rev Psicol Trab Organ. 2015; 31(1): 11-20. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php>

?script=sci\_arttext&pid=S1576-59622015000100002

28. Marreo, M y Aguilera, M. Estrés Psicosocial Laboral según Modelo 38 Desbalance Esfuerzo-Recompensa en Gestantes Cubanas. *Salud y Sociedad*. 9(2), 172-178. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6755340.pdf>
29. Carrillo G, C.; Ríos R, M.; Escudero F, L. y Martínez R, E. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control-apoyo. *Enfermería Global*. 2018. 17(50), 304-314. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=)
30. Meza L, Pinedo V, Sinty S. Estresores y estrés percibido en las prácticas clínicas, en estudiantes de enfermería, de la universidad Nacional de la amazonia peruana. Tesis de pregrado: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. 2017. [Internet]. [consultado 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice\\_Tesis\\_Titulo\\_2014.pdf](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice_Tesis_Titulo_2014.pdf)
31. Palacios M, Montes V. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. 2017. *Rev. Cienc Trab*; 19(58), 49-53. [Internet]. [consultado el 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>

32. OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016. [Internet]. [citado el 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individualsemployersand-societies&Itemid=1001&Lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individualsemployersand-societies&Itemid=1001&Lang=es)
33. OIT. El estrés laboral [En línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2017. [citado el 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
34. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., y Van der Beek, A. J. Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 2014. 48(2), 229-238. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/download/15714/15505/43082>
35. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
36. Chumpitaz, J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del



Hospital de Ventanilla 2017. Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 11 de mayo de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>

12692/14272

37. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Ramalho Luz C, Luiz de Paula S, de Oliveira L. Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. Rev Gest [Internet]. 2018;25(1):84–101. [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/rege-12-2017-008>
39. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
40. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. (1 ed.). Caracas, Venezuela. Edición IESA. 2010. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23897/Huamanchumo\\_SEE.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23897/Huamanchumo_SEE.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

41. Salas S, Díaz L, Pérez H. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Med Super* [Internet]. 2012 [citado el 12 de mayo de 2023] 26(4): 604-617. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es)
42. Disponible en: [https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/1675/TFG\\_Marta%20Cespedes%20Santacreu\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/1675/TFG_Marta%20Cespedes%20Santacreu_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
43. Disponible en: <https://um.com.co/blog/aumentar-uso-del-quiropano/>
44. Disponible en: <https://hospitecna.com/servicios-hospitalarios/7-pasos-para-asegurar-la-eficiencia-de-un-quiropano/>
45. Gheitani A, Imani S, Seyyedamiri N, Foroudi P. Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *Int j Islam Middle East finance manag* [Internet]. 2019[citado el 12 de mayo de 2023] 12(1):76–95. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/imefm-01-2018-0029>
46. Disponible en: [https://www.fundacionsigno.com/bazar/1/HGaldakaomanual\\_de\\_enfermeria\\_quirurgica.pdf](https://www.fundacionsigno.com/bazar/1/HGaldakaomanual_de_enfermeria_quirurgica.pdf)
47. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao

2018. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 12 de mayo de 2023]  
Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
48. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3916/Nivel\\_DelaCruzInjante\\_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3916/Nivel_DelaCruzInjante_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=)
49. Hanaysha JR, Majid M. Employee motivation and its role in improving the productivity and organizational commitment at higher education institutions. *J Entrep. Bus* [Internet]. 2018 [citado el 12 de mayo de 2023] 6(1):17–28. Disponible en: <http://journal.umk.edu.my/index.php/jeb/article/view/422>
50. Wu C, Chen T. Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *Int J Hosp Manag* [Internet]. 2018[citado el 12 de mayo de 2023] 74:75–84. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
51. Disponible en: [https://www.anestesia.org.ar/search/articulos\\_completos/1/1/1434/c.pdf](https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/1434/c.pdf)
52. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 12 de mayo de 2023]  
Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

53. Disponible en: <https://www.hospitalvirgendumar.es/noticia/la-tecnologia-aplicada-a-la-salud-los-ultimos-y-mejores-avances/20>
54. Gabini, S., y Salessi, S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 2016 16(1). Disponible en: <https://doi.org/10.35670/16674545.v16.n1.15714>
55. Rojas J. Gestión de Enfermería y el comportamiento de indicadores de calidad de atención de enfermería. [Internet]. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia 2015. [Consultado el 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/50802/1/53081151.2015.pdf>
56. Sanz Castejón A. Apuntes de psicología del trabajo [Internet]. México: Universidad C.L.E.A.; 2002 [Consultado 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Anon%20%20Psicologia%20Del%20Trabajo%202p.pdf>
57. Hellriegel, D., & Slocum, J. Comportamiento organizacional (Doceava ed.). 2018. México: Cengage Learning. Disponible en: [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3473/1/Tesis\\_Climate\\_Desempe%C3%B1o\\_Administrativo.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3473/1/Tesis_Climate_Desempe%C3%B1o_Administrativo.pdf)
58. Jiménez R. Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios una mirada actual. *Revista Cubana Salud Pública (Revista en internet)* 2004

- enero – abril. (Acceso 04 de diciembre del 2022); 30(1). Disponible en:  
[http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30\\_1\\_04/spu04104.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_1_04/spu04104.pdf)
59. Salas R. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Med (Revista en internet)* 2012 octubre - diciembre. (Acceso 04 de diciembre del 2022); 26(4). Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412012000400013&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412012000400013&script=sci_arttext)
60. Flores García R. J. El comportamiento humano en las organizaciones. Lima, Perú: Universidad del Pacífico; 2008. Disponible en:  
<https://pdfcoffee.com/270498301-el-comportamiento-humano-en-las-organizacionespdf-pdf-free.html>
61. Chiavenato Idalberto. *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. 9th ed. México: McGraw-Hill; 2011. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
62. Marriner Tomey A. *Modelos y teorías de enfermería*. Madrid: Elsevier; 2007, 6a ed. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover&hl=es>

63. Neill D, Suárez L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. 1<sup>o</sup> edición. Ecuador: Editorial UTMACH;2018. 127 p. ISBN: 978-9942-24-093. Disponible en: <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14229/1/Cap.1-Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
64. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw; 2014. 850 p. ISBN: 9789701057537. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
65. Técnicas de investigación. Investigación correlacional. [Internet]. [Consultado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacioncorrelacional/>
66. QuestionPro. Diseño de investigación. Elementos y características. [Internet]. [Consultado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>
67. Barrio J, García M, Ruiz I, Arce A. El estrés como respuesta. International Journal of Developmental and Educational Psychology [Internet]. 2017; 1(1):37–48. [Internet].[consultado 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>

68. Jiménez R. Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios una mirada actual. Revista Cubana Salud Pública (Revista en internet) 2004 enero – abril. (Acceso 04 de diciembre del 2022); 30(1). Disponible en: [http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30\\_1\\_04/spu04104.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_1_04/spu04104.pdf)
69. Santamaria I, E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo, 2020. Trabajo de Grado. Universidad Señor de Sipán. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Ino%c3%blan%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
70. Disponible en: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2015/Ethical-Case-investigacion-internacional-salud-Book-Spanish.pdf>
71. Disponible en: [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_INTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf)
72. Disponible en: <https://www.unu.edu.pe/portal/pdf/investigacion/Reg-PropiedadIntelectual.pdf>

ANEXOS



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Título: **Estrés y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica de una Clínica Privada de Lima, 2024**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Método de la investigación</b>
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica de una Clínica Privada de Lima, 2024?	Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés Laboral y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.	<b>H1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.  <b>H0</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.	El estrés  <b>Dimensiones</b>  Ambiente físico  Ambiente psicológico  Ambiente social	Es hipotético/deductivo  <b>Enfoque de la investigación</b>  Es una investigación cuantitativa  <b>Tipo de investigación</b>  Es la aplicada
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Diseño de la investigación</b>
¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito físico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica?	- Determinar cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito físico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica.	<b>H1</b> - Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ámbito físico y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.	Desempeño laboral  <b>Dimensiones</b>	Es un diseño es correlacional; de corte transversal.
¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica?	- Identificar cual es la relación del estrés en su dimensión ámbito psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica.	<b>H1</b> - Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ámbito psicológico y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.	Calidad del trabajo  Responsabilidad  Trabajo en equipo	<b>Población, muestra y muestreo</b>  La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería que trabajan en el Área Quirúrgica de una Clínica de Lima
¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito social y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica?	- Establecer cuál es la relación del estrés en su dimensión ámbito social y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica.	<b>H1</b> - Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ámbito social y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica.	Compromiso institucional	



## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale)

#### DATOS GENERALES

- Edad:

-Sexo: M ( ) F ( )

**INSTRUCCIONES** Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X): Escala valorativa: Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Muy frecuentemente (3)

#### ENUNCIADOS

**0 1 2 3**

1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas
2. Recibe críticas de los médicos.
3. Realiza cuidados de enfermería que resulta dolorosos para los pacientes
4. Se siente impotente cuando un paciente no mejora.
5. Problemas con su supervisor.
6. Escucha o habla con el paciente sobre su muerte cercana
7. No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.
8. La muerte de un paciente le angustia.
9. Problemas con uno o varios médicos.
10. Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.
11. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.
12. Muerte de un paciente con el que has llegado a tener una relación estrecha.

13. El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.
14. Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente
15. Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.
16. No tiene ocasión para compartir sentimientos y experiencias con otros compañeros del servicio.
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.
19. Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.
20. Pasar temporalmente a otros servicios \ con falta de persona
21. Ver a un paciente sufrir.
22. Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.
24. Recibir críticas de un superior.
25. Personal y turno imprevisible.
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.
27. Realiza tareas que no competen a enfermería (ej.: tareas administrativas).

28. No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.
31. El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica.
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.
33. Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.
34. Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio

### **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**

#### **DATOS GENERALES**

1. Edad: ..... Sexo: M ( ) F ( ) - Tiempo de servicio:  
.....

#### **INSTRUCCIONES**

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

Escala valorativa:

Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

#### **ITEMS**

**1 2 3 4 5**

#### **CALIDAD DEL TRABAJO**

- 1** Produce o realiza un trabajo sin errores
- 2** Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades
- 3** Realiza un trabajo ordenado

- 4 Realiza un trabajo en los tiempos establecidos
- 5 Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.
- 6 Produce o realiza un trabajo metódico
- 7 Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.
- 8 Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.
- 9 Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.
- 10 Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones
- 11 Puede trabajar independientemente

### **RESPONSABILIDAD**

- 12 Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse
- 13 Mantiene a la jefa encargada del área de emergencia informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse
- 14 Transmite esta información oportunamente.
- 15 Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área de centro quirúrgico.
- 16 Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.
- 17 Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes

## **TRABAJO EN EQUIPO**

- 18** Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área de centro quirúrgico.
- 19** Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores
- 20** Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio.
- 21** Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de centro quirúrgico
- 22** Conoce la Misión y Visión del servicio de centro quirúrgico.
- 23** Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.
- 24** Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo
- 25** Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente
- 26** Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo

## **COMPROMISO INSTITUCIONAL**

- 27** Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.
- 28** Demuestra respeto hacia los usuarios.
- 29** Demuestra respeto a sus superiores.
- 30** Demuestra respeto a sus colegas.
- 31** Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

**ANEXO 3:**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO**  
**DE INVESTIGACIÓN**



Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio de salud.

Antes de decidir si participar, tómese el tiempo necesario para leer atentamente la información a continuación y comuníquese con el investigador por teléfono celular o correo electrónico si aún tiene preguntas.

No debe aceptar hasta que haya comprendido esta información y se hayan resuelto todos los problemas.

**Título del proyecto:** Estrés y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica de una Clínica Privada de Lima, 2024

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés Laboral y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica

**Participantes:** Licenciados de Enfermería que laboran en Centro Quirúrgico

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es voluntaria y puede renunciar a participar en cualquier momento.

**Beneficios por participar:** Podrá comprender los resultados de la investigación de la forma más segura, lo que resulta de gran utilidad para tu actividad profesional.

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

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Remuneración por participar:** Ninguna es voluntaria.

**Confidencialidad:** La información que proporcione estará protegida y solo estará disponible para investigadores. Además de esta información confidencial, los resultados se publicarán sin identificarle.

**Renuncia:** Podrás retirarte de la investigación en cualquier momento sin penalización, ni pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ..... ubicada en el correo electrónico:

.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Certifico que he leído y comprendido la información proporcionada, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y responder satisfactoriamente a dichas preguntas, que no me sentí coaccionado o influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio; y que finalmente respondo la encuesta el hecho de que usted acepta participar voluntariamente en este estudio.

Al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma



## ● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	1%
2	<b>uwiener on 2024-02-07</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-05-22</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-04-07</b> Submitted works	1%
5	<b>Universidad Wiener on 2024-04-15</b> Submitted works	1%
6	<b>Universidad Wiener on 2024-03-16</b> Submitted works	1%
7	<b>uwiener on 2023-02-27</b> Submitted works	1%
8	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Internet	1%