



**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Nivel de estrés y su relación con el desempeño  
laboral del personal de enfermería en el área de  
centro quirúrgico en la Clínica Internacional sede  
Lima en el año 2023

**Trabajo académico para optar el título de especialista  
en Enfermería en Centro Quirúrgico**

**Presentado por:**

Bautista Garcia, Liliam Laura

**Código ORCID:** 0000-0001-6083-5366

**Asesora:** Dra. Cárdenas De Fernandez, María Hilda

**Código ORCID:** 0000-00027160-7585

**Línea de Investigación General:** Salud y Bienestar

**Lima, Perú**

**2023**

 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

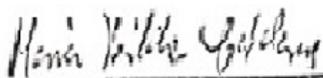
Yo, Bautista Garcia, Liliam Laura, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico en la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023”, Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:212574789, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Bautista Garcia, Liliam Laura  
 DNI N° 29592864



.....  
 Firma de la Asesora  
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda  
 CE N° 114238186

Lima, 18 de Diciembre de 2022

### **DEDICATORIA:**

A mis padres, ya que son el pilar fundamental y apoyo en mi formación académica, me han dado los valores, principios, perseverancia y empeño, todo de ello de forma desinteresada y lleno de amor. A mi hogar por brindarme su apoyo, en especial a mi hija Alexandra que me brinda su motivación constante.

### **AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí, brindándome tolerancia, paciencia y el apoyo incondicional, para permitir así llevar adelante mis proyectos.

**Asesora: Dra. Cárdenas De Fernandez, María Hilda**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-00027160-7585>**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

**SECRETARIO** : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

**VOCAL** : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

## ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	1
1.1.	Planteamiento del problema	1
1.2.	Formulación del problema	3
1.2.1.	Problema general	3
1.2.2.	Problemas específicos	3
1.3.	Objetivos de la investigación	4
1.3.1.	Objetivo general	4
1.3.2.	Objetivos específicos	4
1.4.	Justificación de la investigación	5
1.4.1.	Teórica	5
1.4.2.	Metodológica	5
1.4.3.	Práctica	5
1.5.	Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1.	Temporal	5
1.5.2.	Espacial	5
1.5.3.	Población o Unidad de análisis	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1.	Antecedentes	6
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	13
3.	METODOLOGÍA	15
3.1.	Método de la investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	15
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.7.1.	Técnica	19
3.7.2.	Descripción de instrumentos	19
3.7.3.	Validación	19
3.7.4.	Confiabilidad	20

3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	20
3.9.	Aspectos éticos	20
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	21
4.1.	Cronograma de actividades	21
4.2.	Presupuesto	22
5.	REFERENCIAS	23
	Anexos	30
	Matriz de consistencia	31

## Resumen

**Objetivo:** Determinar como el nivel estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería **Metodología:** El método será hipotético–deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional de corte transversal, la población será conformada por 80 profesionales de enfermería que trabajan en el centro quirúrgico de la Clínica Internacional Sede Lima, la muestra será censal por ser una población pequeña. Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos Cuestionario de Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale) y una escala de likert para medir el desempeño laboral. Dichos instrumentos son estandarizados sin embargo tienen validez y confiabilidad en un estudio peruano 2020, por otra parte, una vez recolectada la información, los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS V26, se obtendrán tablas de frecuencia, tablas y/o gráficos; además, las hipótesis serán contrastadas con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman, teniendo un nivel de significancia de  $p < 0.05$ .

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

## **Abstract**

Objective: Determine how the level of stress is related to the job performance of nursing staff  
Methodology: The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, applied type, cross-sectional correlational non-experimental design, the population will be made up of 80 nursing professionals who They work in the surgical center of the Lima International Headquarters Clinic, the sample will be census because it is a small population. For data collection, two instruments will be used: The Nursing Stress Scale and a Likert scale to measure job performance. These instruments are standardized, however they have validity and reliability in a 2020 Peruvian study, on the other hand, once the information is collected, the data will be processed in the SPSS V26 statistical program, frequency tables, tables and/or graphs will be obtained; In addition, the hypotheses will be contrasted with Spearman's Rho Statistical Correlation Test, having a significance level of  $p < 0.05$ .

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

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El estrés en el trabajo, se produce por la interacción del individuo con su entorno laboral, y se caracteriza por cambios dentro de las personas, lo cual afecta el desarrollo de las labores que se complica por el número limitado de personal que tiene que atender la creciente demanda en los servicios, por lo que el personal se siente presionado (1). Sin embargo, no es igual presión que estrés, la presión es un sentimiento subjetivo de tensión o excitación que se desencadena por una situación potencialmente estresante. Pero, cuando la presión excede la capacidad de la persona para enfrentarla, surge el estrés en el trabajador (2).

Ante ello, el sector salud se ha visto afectado, debido al estrés generado por la actual situación, siendo un riesgo social moderno que incluye diversos factores como el tiempo, expectativas de jefaturas, apoyo social y percepción de afrontamiento; de este padecimiento, al igual que la satisfacción relacionada con el trabajo en los proveedores de atención médica, a menudo se asocia con la carga emocional de cuidar el sufrimiento de los pacientes crónicos (3). En respuesta a esta problemática; de acuerdo a la Asociación Estadounidense de Enfermeras, se descubrió que el 74% de los profesionales de enfermería identificaron enfermedades agudas y crónicas, como efectos del estrés y el exceso de trabajo como una de las principales preocupaciones de seguridad y salud, siendo una situación preocupante a nivel mundial. (4).

Es por esta razón que la Organización internacional del trabajo en el año 2018 realizó un informe, donde menciona que en Europa el estrés laboral el 24,9% de los trabajadores aproximadamente presentan estrés con relación a su trabajo, mientras en América se tuvo que el 15,0% de los trabajadores presentaron tensión laboral aproximadamente, en

Australia aproximadamente el 71,9% en los trabajadores el estrés está causando consecuencias negativas en su salud, por otro lado en España según el Sindicato de Enfermeras realizó el estudio “Percepción del estrés en los profesionales de enfermería” , de un total de 80,0% de enfermeros refieren encontrarse estresados (5).

En el caso de Argentina en un estudio se reportó que el 26.7% de trabajadores presentaron estrés laboral, producto de la excesiva carga laboral y el clima donde se desarrolla el trabajo; mientras que, en Chile un 27.9% de trabajadores manifestaron sentir estrés y 13,8% depresión en el últimos meses; por otro lado, en Brasil estudios realizados para evaluar el ausentismo laboral, por accidentes y enfermedades producidas en el desarrollo laboral revelaron que un 14% de los casos de ausentismo registrados en el sector salud, son debido a enfermedades mentales, entre las que está incluida el estrés (6), situación que resulto muy importante y preocupante en el desarrollo de la investigación realizada (7) .

El Perú no fue muy ajeno a esta problemática; puesto que, diversas investigaciones realizadas dentro del territorio nacional, concluyeron que el estrés laboral afecta permanentemente a los trabajadores que ejecutan su labor en el área de salud, en particular a los profesionales enfermeros, enfermeras y asociados; en investigación realizada en el 2020 se evidencio que el 84% de enfermeras entrevistadas de las áreas críticas presentaron tendencias al estrés laboral, lo que fue demostrado con el personal presente el incremento de enfermeros, ausentes, con escasa motivación y poco productivos (8) , algo preocupante pues afecta el rendimiento del trabajador y la calidad de servicio que ofrece (9).

Es bueno acotar que un sistema de salud óptimo se sustenta en el desempeño laboral favorable de sus trabajadores; sin embargo, los sistemas de salud han descuidado este aspecto exigiendo únicamente el cumplimiento de metas a corto plazo que conlleva una

entrega laboral alta del profesional de salud (10). Según las nuevas disposiciones internacionales es importante el uso de la evaluación del desempeño, con un enfoque sistémico y de mejora, que permite considerar las competencias del personal de salud y su correspondencia con la organización, de forma que se pueda incidir sobre los factores inhibidores del buen servicio y la satisfacción laboral (11).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo el nivel estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023?

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Ambiente psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023?

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Ambiente social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar como el nivel estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Describir como el nivel estrés en su dimensión Ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

Identificar como el nivel estrés en su dimensión Ambiente psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

Establecer como el nivel estrés en su dimensión Ambiente social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica**

El proyecto tiene relevancia teórica porque se hará una revisión profunda para reflejar la importancia que tiene el estrés para el desempeño laboral, y de esta forma se puedan crear estrategias para mejorar la situación utilizando la mejor evidencia y sustentándolo con teorías actualizadas, por otra parte, se referirán los factores que predisponen al estrés y como este afecta la productividad del profesional de enfermería; asimismo la investigación se sustenta en la teoría de Callista Roy con su modelo Adaptación.

## **Metodológica**

Desde la perspectiva metodológica será un aporte a la línea de investigación que dejara una metodología clara para que el problema pueda ser abordado en caso que coincidan con esta problemática, sus resultados podrán ser referente para la construcción de protocolos y o guías para afrontar el estrés y así mejorar el desempeño del profesional de enfermería, asimismo servirá de antecedentes otras investigaciones.

### **1.4.3 Practica**

Para la práctica es relevante porque ayudará a aumentar la productividad del profesional de enfermería, y esto repercutirá de manera importante en la calidad de atención que brinda la institución y por ende repercutirá en la satisfacción de los usuarios. Asimismo, podrá disminuir la estadía hospitalaria y de esa forma el gasto económico.

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

### **1.5.1 Temporal:**

La investigación será de noviembre 2022 a marzo del año 2023.

### **1.5.2 Espacial:**

Servicio de emergencia de Clínica Internacional sede, Lima Perú.

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

Profesionales de enfermería

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Castillo (12) 2021, en Colombia su objetivo “identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia”. Para ello se implementó una metodología mixta, mediante la aplicación de cuestionarios y entrevistas, arrojando como resultados que, aunque la mayoría de la población manifestó estar bien en su lugar de trabajo, por temas de pandemia, escasos de personal, largas horas de trabajo y poco descanso, gran parte del personal padece algún tipo de dolencia o trastorno que a futuro puede perjudicar notablemente su bienestar y calidad de vida. Entre las consecuencias más notables, hace referencia a cambios en el comportamiento, asociados a ansiedad, angustia, dolores musculares, cefalea y trastornos de sueño.

Yáguar (13) 2019 Ecuador, el objetivo fue “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil”. Fue un trabajo cualitativo-cuantitativo. La muestra fue de 116 trabajadores de salud. Se encontró que la mayoría de trabajadores de salud presentó un Bajo nivel de estrés laboral (46,6%) y un regular desempeño profesional (69,0%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional de salud.

Onofre (14)2021 en Ecuador tuvo como finalidad “determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral. Es una investigación no experimental, desde un enfoque cuantitativo se aplicó el “Cuestionario de Estrés laboral” desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud y validado en Latinoamérica por Samuel Medina Aguilar en el año 2007. Para obtener información del desempeño laboral, se

utilizó información previa del “Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público”, aplicada en el mes de enero del 2019. De forma complementaria al enfoque cuantitativo, se realizaron entrevistas en profundidad, dirigidas al personal del nivel jerárquico superior de la Dirección de Talento Humano, para obtener de primera mano las experiencias, opiniones y relatos acerca de las dos variables de estudio. Los resultados de la medición demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1.

### **Nacionales**

Cruz (15) 2020 en Perú su objetivo es “determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020”. Fue un estudio, no experimental, se aplicó una encuesta empleando un cuestionario de 50 preguntas relacionadas a las variables de investigación en una población de 134 enfermeras y una muestra de 100 empleadas, se evidencio que el estadístico de Rho de Spearman es -0.128 con Sig. (Bilateral) 0.203; produciendo el rechazo de la hipótesis del investigador. Al igual que las hipótesis específicas mostraron valores negativos en Rho de Spearman y Sig (Bilateral) por encima del  $\alpha = 0.05$ , aspecto que permitió rechazar las hipótesis del investigador. Razón por la cual se concluyó que no existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020.

Flores (16), 2021 en Lima, Perú, su objetivo fue “determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica San Felipe”. Fue una investigación correlacional, aplicada a 90 enfermeros. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de Maslach y el cuestionario elaborado por Chiavenato para evaluar el desempeño laboral. Se evidencio que el 93,3% presento un nivel alto de estrés y el 6,7% fue medio. El 70% tuvo alto desempeño laboral seguido de 30% medio. Se halló una asociación estadísticamente significativa entre variables  $p=0,035$ .

Vilcarino (17) 2022, en Perú con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso de Chimbote, 2021”. Fue un trabajo correlacional, se estudiaron a 55 trabajadores, con los instrumentos validados de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de Desempeño Laboral. Se evidencio: Rho de -0,456 ( $p > 0,001$ ) para la correlación entre el estrés laboral global y desempeño laboral, el estrés laboral fue medio en 41,8% y alto en 34,5%; el desempeño laboral fue alto en 80,0% y medio en 20%; la dimensión experiencia o habilidad práctica presento valores de Rho -0,311 ( $p=0,021$ ), -0,412 ( $p=0,002$ ), -0,341 ( $p=0,011$ ), -0,361 ( $p=0,007$ ), -0,336 ( $p=0,012$ ) y -0,319 (0,018) para las dimensiones del estrés laboral clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo respectivamente. Se concluye que existe relación moderada inversa significativa entre estrés y desempeño laboral.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **Estrés**

El estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros, entre otros muchos factores que se han descrito anteriormente (18). Esto ha sido reconocido como muy importante en el ámbito laboral, ya que, se ha mostrado que un trabajador estresado puede generar un aumento del ausentismo laboral, deterioro de la productividad, aumento de la rotación del personal, problemas en la empresa, aumento de las quejas de clientes, entre otros (19).

Es bueno referir una teoría planteada para el estrés laboral es la de Johannes Siegrist un psicólogo alemán que propuso un modelo de Esfuerzo–Recompensa, para este autor el estrés laboral nace de acuerdo a como el trabajador juzga la relación que existe entre el trabajo que realiza y el beneficio que obtiene. Resultando así, a mayor esfuerzo realizado menor recompensa conseguida es lo que provoca estrés laboral (20).

Por otro lado, Karasek, propone que el estrés laboral se origina de dos factores importantes que son, las demandas laborales que vienen a ser las exigencias psicológicas que derivan del trabajo y el segundo factor es el control, que tiene cada trabajador con respecto a la función que ejerce en su centro laboral; por lo tanto, se originará estrés laboral cuando las demandas laborales sean demasiado elevadas y el trabajador no posea control sobre las mismas (21).

Al hablar del estrés también es importante de mencionar a los agentes que hacen incidencia e influyen considerablemente en desencadenar este o generan una sensación de aumento de las reacciones de este en la persona. En este mismo sentido se puede decir que los agentes o factores desencadenantes (estresores) pueden ser; físico, psicológico y social. Asimismo, se tiene a la temperatura externa, a las enfermedades y al ruido intenso como estresantes físicos; por otro lado, los estresores psicológicos son innatos de la persona y que se denotan también como sociales, son los que podemos hallar en el cotidiano de la persona (conflictos personales, problemas económicos, etc.) y su desarrollo en sociedad (21).

Según diversos estudios, la presentación del estrés a nivel laboral se puede dar de formas: el estrés episódico que se presenta en determinada situación y de forma momentánea; es decir que su resolución no se posterga por mucho tiempo; y por otro lado el estrés de tipo crónico que incide en forma recurrente en la persona, pues se está en constante

convivencia y relación con el agente estresor; así que, la cascada de sintomatología que presenta quien lo sufre, es percibida y puesta en evidencia cada vez que se está en presencia de la situación estresante, y será así mientras que, el trabajar no se enfrente a este problema, lo que puede traerle serias repercusiones en su desempeño laboral (22,23).

En este mismo contexto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) afirma que el estrés es calificado como una de las enfermedades del siglo, lo que da como resultado a trabajadores estresados, que desarrollan a la larga trastornos a nivel físico, psíquico y en su entorno, e inclusive podría verse seriamente su salud, mermando la productividad y afectando al círculo familiar y social del trabajador (24).

Mientras que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que el estrés origina alteraciones en todas las esferas del trabajador, debido a un desequilibrio entre las cargas laborales, las condiciones que ofrece la empresa donde trabaja para hacer frente a estas exigencias y la capacidad que tiene la persona para sobresalir de este tipo de retos laborales; por lo que, el estrés no tratado oportunamente, podría traer series problemas en el desempeño profesional (25).

### **Desempeño Laboral**

Koopmans et al (26), conceptualiza al desempeño laboral, con su teoría del rendimiento laboral que lo define como aquellas conductas notables para alcanzar las metas organizacionales y que son manejadas por la persona, los cuales generan resultados positivos/y o negativos a la Organización. Todas las empresas que poseen un recurso humano con grandes cualidades y conocimiento apuntan al rendimiento de sus colaboradores como una táctica para así poder conseguir los objetivos y las metas ya establecidas (27-29). Otra cosa que es bueno mencionar es que el rendimiento laboral debe centrarse en aquellos comportamientos relevantes para la organización y no solamente en los resultados, y debe ser considerado como una variable multidimensional dentro de la organización.

En este mismo orden de ideas es bueno señalar que el Desempeño Laboral reflejado en la Calidad, permiten alcanzar objetivos deseables haciendo uso de medios legítimos. Esta definición tiene una visión técnica, y en ella los objetivos deseables se refieren a un apropiado estado de salud, y relega a un plano inferior la perspectiva de los pacientes en cuanto al servicio que se les presta. Aunque la función que determina el ejercicio de la profesión es la de cuidar la salud, se le asignan además las de administrar el cuidado de enfermería, los servicios, unidades y educar para la salud (30,31).

El desempeño Laboral basado en el cuidar, es una actividad que va más allá del acompañamiento y por ende implica servir, asistir y hacerse responsable del individuo a quien se le brinda cuidado y es partir de esa premisa que se entiende que todas las actividades que se realicen tienen consecuencia directa sobre el individuo que recibe cuidado y el cuidador ya que una situación es propia de la naturaleza humana (32,33).

Por tanto, para evaluar esta calidad Donabedian menciona que deben tenerse en cuenta tres componentes de la calidad asistencial (34,35).

A. El Componente Técnico; que consiste en la aplicación de la ciencia y la tecnología en el manejo del problema de una persona de manera que rinda lo máximo de su capacidad en beneficio posible de la institución.

B. El componente interpersonal, Las normas y valores sociales de los individuos como base fundamental para lograr un ambiente laboral satisfactorio en el que se respete las ideas de los demás, con miras de mejorar la actividad del profesional de la salud.

C. Los aspectos de confort, constituidos por todos los elementos del entorno que aumentan la confortabilidad de cualquier servicio.

## **Dimensiones del Desempeño Laboral**

Calidad del trabajo. Stoner, Freeman y Gilbert (36) afirmó que “es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión”.

Responsabilidad laboral. El fundamento teórico de la Dimensión Responsabilidad, asumiendo la postura de Stoner, Freeman y Gilbert (36) se denomina responsabilidad al: Conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción Se vincula con el buen desempeño, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término responsabilidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

Trabajo en equipo. Stoner, Freeman y Gilbert (36) refirieron que: En el marco de la función administrativa, hacer referencia a la calidad del trabajo de las empleadas y empleados, como atender a los saberes y los conocimientos. Comprobar que la experiencia es formativa y de que en equipo se pueden adquirir a lo largo de la vida activa.

Compromiso institucional. Stoner, Freedman y Gilbert (36) refirieron: El Compromiso institucional es la capacidad de “sentimientos” o capacidad de compromiso enmarcada dentro de la calidad del trabajo profesional, son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales mediante su desempeño laboral que se evidencian por el día a día con las distintas carencias de las necesidades humanas que tienen los usuarios adscritos en los servicios.

Por otra parte, en la búsqueda de un marco teórico de enfermería que permita encontrar estrategias de afrontamiento al estrés, se ve que numerosos autores han escrito acerca de este concepto. Callista Roy elaboró en 1970 un modelo de adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), y señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés. Partiendo de esta base se piensa que este modelo puede convertirse en una herramienta eficaz para afrontar el estrés (37).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

**H<sub>0</sub>** No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Ambiente psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Ambiente social y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Es una investigación enmarcada en el método hipotético-deductivo, este se refiere a estudiar los fenómenos de acuerdo a predicciones y contrastación de hipótesis, realizando la conformación de las conclusiones de lo general a lo particular (38).

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

Es un estudio cuantitativo que busca dar respuesta a la incertidumbre de acuerdo con mediciones estadísticas, contrastables y que provienen de la realidad empírica (39).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es investigación aplicada y esta se puede definir como la investigación que utiliza los conocimientos en la práctica, para que sean de provecho a la sociedad. Es importante tener en cuenta que la investigación tiene un lazo estrecho con la investigación básica (40).

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

Es un diseño sin intervención donde se estudia las variables sin manipulación y o intervención (41), es de alcance, correlacional ya que determina la relación entre las variables de investigación identificadas; de corte transversal.

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

**Población.** La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería que trabajan en el centro quirúrgico de la Clínica Internacional Sede 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 2 meses de servicio en centro quirúrgico
- Profesional de enfermería que acepten participar de forma voluntaria en el estudio

previa firma del consentimiento informado.

- Profesional de enfermería de cuidado directo

**Criterios de exclusión:**

- Profesional de enfermería con menos de 2 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

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (niveles y rangos)</b>
<b>Variable 1</b> El estrés	Se define como reacciona el cuerpo humano ante los sucesos que se pueden ocasionar en la vida laboral y que producen una exigencia alta, pasando de considerado como respuestas de acomodo o cambios a un contexto amenazante (42).	Es el grado de respuesta que pone en evidencia el personal de enfermería cuando las situaciones a su alrededor superan sus capacidades adaptativas; pudiendo este ser de nivel bajo, medio y 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>  El desempeño laboral	Es definido como el grado en que dirige y desenvuelve un trabajador o una institución en relación con la consecución de los fines para los cuales se crea el trabajo (32)	Es el nivel y grado de desenvolvimiento que posee la enfermera; mientras ejerce su labor de cuidar; pudiendo esto medirse en la calidad de su trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional	Calidad del trabajo  Responsabilidad  Trabajo en equipo  Compromiso institucional	Eficiencia Tiempo Creatividad Metas  Responsabilidad Organización Autonomía Eficiencia  Colaboración Disposición Estructura Armonía  Resolución de problemas Respeto a los usuarios superiores Relaciones interpersonales	Ordinal	Alto: 100- 155  Medio: 50 – 99 Bajo:  Menor de 50

### **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 1.** se empleó el cuestionario para determinar el nivel de estrés de los profesionales de enfermería, el cual fue elaborado a partir del cuestionario de “The Nursing Stress Scale” (NSS), la cual fue adaptado por Cazal J; y específicamente fue tomado de Santamaria (43) Asimismo, este cuestionario constó de 34 ítems, la cuales tuvieron 4 respuestas posibles con escala Likert con puntajes de 0 a 3 puntos. Los puntos obtenidos fueron clasificados por niveles de Baremo como Nivel de estrés bajo: de 0 a 34 puntos. Nivel de estrés medio: de 35 a 68 puntos. Nivel de estrés alto: de 69 a 102 puntos

**Instrumento 2.** cuestionario estandarizado para determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. este instrumento fue elaborado por el MINSA, el cual está normado en la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral”, también fue adaptado por la autora Llagas; y tomado de Santamaria (43), el cual contiene 31 preguntas que fueron tomadas de la ficha de desempeño laboral del MINSA, las cuales tuvieron cinco posibles respuestas con escala de Likert de 1 a 5 puntos.

#### **3.7.3. Validación**

La validación para los dos instrumentos por cinco jueces expertos especialistas, para lo cual se aplicó la  $P < 0.05$ : Es aceptable; por lo que el grado de concordancia es significativo en lo referente a todos los ítems (43).

### **3.7.4. Confiabilidad**

Ambos instrumentos igualmente fueron medidos en su confiabilidad a través de la confiabilidad alfa de Cronbach, con valores para el primer instrumento de 0,98 y para el segundo 0,93 (43), lo que permitirá la aplicación de los instrumentos.

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

Luego de aplicado el instrumento se conformará una base de datos para ser procesada a través de la estadística descriptiva e inferencial utilizando la estadística o análisis no paramétrico y contrastado las hipótesis con la prueba de Serman para comprobar la correlación de las variables, la información se presentará en tablas de doble entrada y gráficos donde se pueda apreciar la correlación de las variables.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se mantendrá una conducta ética adecuada de acuerdo a los principios éticos, todos los participantes tendrán la misma oportunidad de participar se respetará la autonomía, se asegurará que los participantes no estarán expuestos a ningún riesgo físico, social o psicológico, los datos serán utilizados solo con fines de investigación, todo estará debidamente citado y referenciado y con esto se respetará el derecho a la propiedad intelectual.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO	2022 - 2023				
		Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
1. Planteamiento del problema						
2. Formulación del problema						
3. Objetivos de la investigación						
4. Antecedentes						
5. Base Teórica						
6. Metodología de la investigación						
7. Población, muestra y muestreo						
8. Técnicas e instrumentos						
9. Procesamiento de análisis de datos						
10. Aspectos éticos						
8. Entrega del Proyecto						

#### 4.2. Presupuesto

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
<b>EQUIPOS</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Internet	50 horas	1.00	50.00
<b>IMPRESIONES</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
<b>MOVILIDAD</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 2,460.00</b>		

## 5. REFERENCIAS

1. OIT. Seguridad y salud en el trabajo. [Internet]; 2015 [consultado 25 noviembre 2022]. Disponible en: [http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/oit\\_directrices](http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/oit_directrices)
2. Elizalde H. Enfermería. más allá del cuidado: Reflexiones desde la experiencia personal: Indigo Casa Editora; 2019.
3. Sinclair S, Raffin-Bouchal S, Venturato L, Mijovic-Kondejewski J, SmithMacDonald L. Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. National Library of Medicine. 2017; 69(1): p. 9-24.
4. Wang J, Chizimuzo O, He H, Feng F, Li J, Zhuang L, et al. Factors associated with compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. International Journal of Nursing Studies. 2020; 102(1): p. 24-30.
5. Menor M, Díaz R. y Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Cuid. Salud. (en línea). 2015. Enero – junio. (Consultado 04 de diciembre del 2022); 2(1); {137 – 147 pp.). Disponible en: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tDZ26ngSiXUJ:revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado\\_y\\_salud/article/download/1119/1012+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tDZ26ngSiXUJ:revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/download/1119/1012+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe)
6. Collados S. Riesgo de estrés en estudiantes de enfermería durante las prácticas clínica [En internet]. 2015. [consultado 04 de diciembre del 2022]. Rev. RECIEN; 1(4), 1-10. Disponible en: [http://www.recien.scele.org/documentos/num\\_4\\_may\\_2017/art\\_original\\_riesg\\_estres\\_estud\\_enfermer\\_practic.pdf](http://www.recien.scele.org/documentos/num_4_may_2017/art_original_riesg_estres_estud_enfermer_practic.pdf)

7. European Agency for Safety and Health at Work (EU body or agency). Healthy workplaces manage stress: campaign guide: managing stress and psychosocial risks at work. [Internet]. op.europa.eu. 2017. Available from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e7774412-014e417f-a81f9577174ecc0a>
8. 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/10045/49868>
9. Leka S, Griffiths A, Cox Tom. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido: Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones; 2018. [En línea]. [consultado 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
10. Vásquez, J M A; y Verne, E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2020. Lima, Perú. Revista de Neuro-Psiquiatría, 77(3), 168. <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>
11. Pérez R y Cols. La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. 2019. [Revisado el 04 de diciembre del 2022] Revisado en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S156043812015000400013&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S156043812015000400013&lang=es)
12. 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/10823/6535>

13. Yáguar, S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de maestría]. 2019. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. [citado el 04 de diciembre del 2022]. 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega\\_RKASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. 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>
15. 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]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
16. 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.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso-Chimbote, 2021 [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo;2021[Internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino\\_ZPMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 1st ed. Ginebra; 2016.
19. 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.
20. Marreo, M y Aguilera, M. Estrés Psicosocial Laboral según Modelo 38 Desbalance Esfuerzo-Recompensa en Gestantes Cubanas. *Salud y Sociedad.* 9(2), 172-178. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6755340.pdf>
21. 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. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=)
22. 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?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice_Tesis_Titulo_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. 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>
24. 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-individualemployersandsocieties&Itemid=1001&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individualemployersandsocieties&Itemid=1001&lang=es)

25.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)

26. 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.

27. Gabini, S., y Salessi, S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 2016 16(1). <https://doi.org/10.35670/16674545.v16.n1.15714>

28.Guizar Montúfar, R. Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones. 2017. México: McGraw-Hill.

29. 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 desde: <http://bdigital.unal.edu.co/50802/1/53081151.2015.pdf>

30.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>

31. Hellriegel, D., & Slocum, J. Comportamiento organizacional (Doceava ed.). 2018. México: Cengage Learning

32. 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)

33. 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)

34. Flores García R. J. El comportamiento humano en las organizaciones. Lima, Perú: Universidad del Pacífico; 2008

35. Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones. 9th ed. México: McGraw-Hill; 2011

36. Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. Administración. (6ta edi.). México: Pearson Educación.

37. Marriner Tomey A. Modelos y teorías de enfermería. Madrid: Elsevier; 2007, 6ª ed.

38. Neill D, Suárez L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. 1º edición. Ecuador: Editorial UTMACH; 2018. 127 p. ISBN: 978-9942-24-093-4.

39. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw; 2014. 850 p. ISBN: 9789701057537

40. Técnicas de investigación. Investigación correlacional. [Internet]. [Consultado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-correlacional/>

41. QuestionPro. Diseño de investigación. Elementos y características. [Internet]. [Consultado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenno-de-investigacion/>

42. 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]. Available from:

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>

43. 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

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Inoc%3%b1an%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico en la clínica internacional sede lima en el año 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo el nivel estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo el nivel estrés en su dimensión Ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023? ¿Cómo el nivel estrés en su dimensión Ambiente psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023? ¿Cómo el nivel estrés en su dimensión Ambiente social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar como el nivel estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Describir como el nivel estrés en su dimensión Ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023 -Identificar como el nivel estrés en su dimensión Ambiente psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023 -Establecer como el nivel estrés en su dimensión Ambiente social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023 <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel estrés en su dimensión Ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023 <b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel estrés en su dimensión Ambiente psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023 <b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel estrés en su dimensión Ambiente social y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023</p>	<p><b>Variable 1:</b> Nivel estrés</p> <p><b>Dimensiones:</b> Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso institucional</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación</p> <p>-Método hipotético deductivo</p> <p>-No experimental, corte transversal</p> <p>La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería que trabajan en el centro quirúrgico de la Clínica Internacional Sede Lima</p>

**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

- 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)

	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
01	Produce o realiza un trabajo sin errores....					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
03	Realiza un trabajo ordenado					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
06	Produce o realiza un trabajo metódico					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
09	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.					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar...					
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.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
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 quirurgico.					
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					
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
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 documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. 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.

**Título del proyecto:** Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico en la clínica internacional sede lima en el año 2023.

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar como el nivel estrés se relaciona a el desempeño laboral del personal de enfermería

**Participantes:** Enfermeros.

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

**Beneficios por participar:** 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 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 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:** 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**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; 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 su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

\_\_\_\_\_  
Firma