



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de una
clínica de Lima Metropolitana, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Sayritupac Choque, Yolanda Licet


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0413-6709>

Asesor: Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0487-9406>

Lima – Perú

2025

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

Yo, Yolanda Licet Sayritupac choque , 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 académico “Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana, 2025” Asesorado por el docente:Dr. GAMARRA BUSTILLOS, CARLOS DNI 04015847ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0487-9406>

tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE) % con código OID: :
 :14912:548174285..... 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


Nombres y apellidos del Egresado: Yolanda Licet Sayritupac Choque
 DNI:47544802



.....
 Firma

GAMARRA BUSTILLOS, CARLOS

DNI: 04015847

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

Lima, 03 de Enero de 2026

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>___ EN TOTAL ES 19% Y EN FUENTES PRINCIPALES 06 %___ se justifica debido a la estructura general del proyecto.</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
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	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
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	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19

3.6. Variables y operacionalización	21
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	25
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	40
Anexo 3: Consentimiento informado	46
Anexo 4: Informe de originalidad	51

RESUMEN

El presente estudio tendrá como objetivo “Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica”. Se optará por la metodología cuantitativa, no experimental, aplicada, correlacional, transversal y se contará con la participación de 80 enfermeras del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana. Se aplicará la técnica de la encuesta y se les administrará dos instrumentos que son los cuestionarios que han pasado por el debido proceso de validación y confiabilidad y han conseguido un coeficiente óptimo que los hace tener un grado de fiabilidad para poder ser aplicados al presente estudio. Luego de recopilar la información, se procederá a identificar la vinculación entre las variables del estudio a través de la prueba Rho de Spearman.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present study will aim “to determine how the level of stress relates to the job performance of the nursing staff of the surgical center of a clinic”. The quantitative, non-experimental, applied, correlational, cross-sectional methodology will be chosen and the participation of 80 nurses from the Surgical Center of a Clinic in Metropolitan Lima will be counted. The survey technique will be applied and two instruments will be administered to them, which are questionnaires that have gone through the due validation and reliability process and have obtained an optimal coefficient that gives them a degree of reliability to be applied to the present study. After collecting the information, the relationship between the study variables will be identified through Spearman's Rho test.

Keywords: Stress, job performance, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que, ante escenarios desafiantes, una persona puede experimentar estrés, entendido como una respuesta mental caracterizada por inquietud o presión emocional. La incidencia del estrés en la salud y bienestar depende principalmente del cómo se afronta. Este, al ser una reacción natural del organismo ante amenazas o diversos estímulos, es experimentado en algún grado por todas las personas. La biodisponibilidad, la agilidad de respuesta y la destreza clínica configuran, componentes esenciales de la calidad laboral del personal, resaltando la importancia de cumplir con los parámetros de atención respaldados por evidencia científica. (1).

El 2022, la Organización Panamericana de la Salud (OPS); indica que el estrés, al impactar en la salud mental y física, es un desafío importante para los profesionales de enfermería, pues perjudica el cumplimiento de sus deberes. (2).

Hoy por hoy, el estrés laboral es reconocido por ser un “fenómeno de índole mundial por las altas cifras de prevalencia que tiene, convirtiéndolo en un problema de salud pública por el impacto que genera en los aspectos económicos, sociales, políticos y de salud. Debido a esta situación, el estrés laboral es considerado hoy en día como la enfermedad del siglo XXI” (3).

La escasez de personal, asignación de tareas excesivas, un clima laboral poco favorable y las limitaciones físicas son factores que generan estrés al sector salud, por tanto, el personal de

enfermería es perjudicado por esta condición que se presenta de manera constante en su labor diaria. (4).

En este contexto, la integridad física y emocional del personal sanitario se ve afectada con el estrés laboral, el cual repercute en eficiencia y disminuye el nivel de atención (5). La inestabilidad biopsicoemocional provocada por el estrés puede dificultar que el enfermero brinde un cuidado óptimo al paciente. (6).

Asimismo, los profesionales de enfermería asignados al Centro Quirúrgico enfrentan críticas frecuentes por parte de distintos profesionales especialistas, extensas jornadas de trabajo y escaso respaldo por parte de sus superiores. Todo ello les genera agotamiento físico y emocional, así como condiciones que pueden comprometer tanto su salud física como mental, lo que, influye en el nivel de la atención que ofrecen a los pacientes. A menudo, las enfermeras pueden recibir un trato inapropiado de los familiares de los pacientes. (7).

Por lo tanto, una investigación efectuada en Estados Unidos evidenció que el 43,8 % del cuerpo de enfermeros indicó que su rendimiento laboral era afectado por sus niveles de estrés, mientras que el 35,3 % reportó experimentar síntomas de estrés en el lugar de trabajo. (8).

En el año 2019, se observó en el contexto peruano que un 78,8 % de los enfermeros presentó un rendimiento intermedio, asociado a un nivel medio de estrés. En cambio, un 9,1 % registró un rendimiento también medio, aunque con un nivel de estrés bajo. (9).

A nivel nacional, el Instituto Especializado de Salud Mental (IESM) “Honorio Delgado - Hideyo Noguchi”, del Ministerio de Salud (MINSA), presentó una investigación por medio de la cual se pudo ver el 25,9% de la población de Lima Metropolitana muestra un nivel elevado de estrés en el centro laboral, a comparación de otros lugares que mostraron un 33.9% como en Ayacucho, Cajamarca y Huaraz. Asimismo, se detectó que las mujeres son las más afectadas en comparación con los hombres. Por otro lado, en lo que se refiere a las profesiones, los maestros, los ejecutivos y el personal de salud presentan mayor nivel de estrés. Definitivamente, este estrés se relaciona con la poca capacidad de enfrentar las exigencias de tipo psicológico que presenta el tema laboral (10).

De igual forma, en la Clínica de Lima Metropolitana, se evidencia que la carencia de personal, junto con el aumento en la demanda de pacientes y la excesiva carga de procedimientos, produce estrés laboral en las enfermeras; a ello se suma la presión de los médicos, lo que desencadena episodios de ansiedad y nerviosismo durante el rendimiento en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cómo la dimensión Ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.

Identificar cómo la dimensión Ambiente psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico

Identificar cómo la dimensión Ambiente social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Al efectuar un análisis minucioso del impacto del estrés laboral en el desempeño laboral, se revela la importancia y el valor teórico que lo respaldan. Este abordaje permitirá diseñar estrategias de mejora fundamentadas en la evidencia más reciente y respaldadas por modelos vigentes. Asimismo, se analizarán los aspectos que contribuyen a la aparición del estrés y el impacto en el desempeño laboral. La investigación tiene como base teórica a Callista Roy y su Modelo de Adaptación, el cual orienta el cuidado de enfermería hacia la disminución de respuestas ineficaces, a partir de la determinación del origen.

1.4.2. Metodológica

Metodológicamente, este estudio aportará una guía precisa para abordar problemas similares y generará resultados útiles para elaborar protocolos que gestionen el estrés y optimicen el desempeño de los enfermeros, sirviendo también como referencia para futuras investigaciones.

1.4.3. Práctica

En el plano práctico, su importancia radica en que favorecerá el incremento de la productividad del personal de enfermería, generando un progreso relevante en el estándar del

servicio que la institución proporciona y, como resultado, en un mayor grado de aceptación por parte de los beneficiarios. Asimismo, podría reducir el tiempo de permanencia en el hospital, generando una reducción en los gastos económicos.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Este estudio se realizará desde el mes de mayo del año 2025.

1.5.2. Espacial

Esta investigación se trabajará en el centro quirúrgico perteneciente a una clínica ubicada en “Lima Metropolitana”, región “Lima”, “Perú”.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se trabajará con el personal de enfermería del área quirúrgica de una clínica de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Rodríguez, (10), el 2022, en Cuba, desarrolló la siguiente investigación con el objetivo fue “Determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de la Unidad Quirúrgica del Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany en tiempos de la COVID-19.”. Metodológicamente, se utilizó un diseño metodológico descriptivo con enfoque transversal; asimismo, participaron 28 enfermeros de la Unidad Quirúrgica quienes se le aplicó un cuestionario. Los resultados evidencian que la mayoría contaba con una trayectoria profesional superior a 10 años en la institución; el 10,7 % presentó un elevado nivel de despersonalización y el 14,3 % manifestó experimentar agotamiento emocional. No se identificó a ningún trabajador con identificación del síndrome de agotamiento laboral. En conclusión, los estudios realizados muestran resultados diferentes en la detección de esta incidencia en los trabajadores.

Castillo, (11), en el 2021, en Colombia, efectuó una investigación con el propósito de “Identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia”. En el ámbito metodológico, se adoptó un diseño descriptivo y de corte transversal; además, se dispuso de la colaboración de 35 enfermeros, que aplicaron un cuestionario orientado a valorar su nivel de estrés, así como su desempeño y calidad de vida laboral. Los datos obtenidos muestran que, si bien la mayor parte de los encuestados declaró sentirse satisfecha con su contexto laboral, factores como “la pandemia”, “la escasez de personal”,

“las extensas jornadas” y “el limitado tiempo de descanso” han provocado que una parte considerable del personal presente alguna dolencia o trastorno que, a largo plazo, tendría un impacto relevante sobre su bienestar y condiciones de vida. En conclusión, los resultados muestran una vinculación relevante entre variables.

Onofrer, (12), en 2021, en Ecuador, implementaron un estudio teniendo el propósito de “Determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral en el servicio de sala de operaciones”. En el ámbito metodológico, se empleó un diseño no experimental con enfoque cuantitativo. Participaron 42 enfermeros, a quienes se sometió a la aplicación del “Cuestionario de Estrés Laboral” formulado por la Organización Internacional del Trabajo en colaboración con la OMS. Los hallazgos evidenciaron que la mayoría tuvo un bajo nivel en estrés laboral (46,6 %) y desempeño profesional regular (69,0 %), encontrándose una asociación significativa entre ambas variables ($p < 0,05$). Concluyó que, la evidencia respalda que hay asociación directa entre estrés laboral y desempeño de los trabajadores

2.1.2. A nivel nacional

Fernández, (13), en 2023, Lima, efectuó un trabajo con el propósito de “Determinar de qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional”. Metodológicamente, se utilizó un diseño metodológico no experimental con enfoque correlacional. En la muestra se consideró a 80 enfermeros, seleccionados mediante muestreo censal, a quienes se le sometió a un cuestionario destinado a evaluar tanto el nivel de estrés como su desempeño laboral. Los resultados evidencian que, en relación con el estrés, el 12,5 % de los enfermeros del hospital presentó este problema, con respecto

al desempeño laboral, el 20,0 % el personal considera que su desempeño es alto. Conclusión: Se estableció que hay relación positiva moderada entre las variables analizadas, con un coeficiente de correlativo de $p < ,001$, indicando una correlación entre las variables.

Vilcarino, (14), en el 2022, en Chimbote, desarrolló un estudio orientado a “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en trabajadores del Centro quirúrgico”. En el ámbito metodológico, se utilizó un diseño de tipo correlacional. El estudio contó con la participación de 55 enfermeros, a quienes se les aplicaron los cuestionarios para medir ambas variables. Los datos revelaron un valor de Rho de $-0,456$ ($p > 0,001$) sobre una asociación existente entre el estrés laboral general con el desempeño laboral. De acuerdo al análisis el 41,8 % marcó nivel medio en estrés y el 34,5 % nivel alto; el 80,0 % registró un desempeño laboral alto y el 20,0 % uno medio. En conclusión, se observó una relación inversa, con fuerza moderada y significancia estadística, entre las variables analizadas.

Flores, (15), en 2021, Lima, ejecutó un estudio a fin de “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de la clínica San Felipe”. En el plano metodológico, se empleó un diseño no experimental de tipo correlacional. Se considero a 90 enfermeros, a quienes se les aplico el formulario de Maslach y el instrumento diseñado por Chiavenato para medir el “desempeño laboral”. Los hallazgos evidenciaron un nivel de estrés alto al 93.3 %, el 6,7 % registró medio. En el caso del desempeño laboral, el 70 % marcó un nivel alto y el 30 % medio. En conclusión, se halló una asociación estadísticamente significativa entre dichas variables (p = 0,035).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Estrés enfermeras de centro quirúrgico

En 1926, Hans Selye empleó por vez primera la expresión “estrés” en el área de la salud, definiéndolo como “una respuesta del organismo frente a cualquier estímulo estresor o situación estresante”. Este se basa en una definición de origen físico que describe la reacción del organismo ante una fuerza que provoca distintos grados de tensión, poniendo el énfasis en la respuesta generada y no en el estímulo que la origina. (16).

El estrés laboral aparece a partir de la presencia de factores de riesgo psicosocial que afectan a gran medida la salud de los empleados y eficacia institucional a mediano y largo plazo. Se trata de un fenómeno vinculado al proceso de industrialización y constituye una causa común de sobrecarga física y mental, lo que conlleva a una disminución del rendimiento y el grado de bienestar personal. En su desarrollo intervienen, entre otros factores, el nivel de actividad física y social. (17).

En el campo de la salud, el estrés ha cobrado mayor relevancia al ser reconocido como la “enfermedad del siglo veinte”, condición catalogada como una enfermedad laboral, provocada por la ejecución de tareas excesivas y repetitivas, con un impacto en el ámbito psicosocial. (18).

El vínculo social en el entorno laboral se identifica como otro factor relevante, destacándose en ella la presencia de conflictos interpersonales. El respaldo de la comunidad y las interacciones sociales brindan recursos que ayudan a manejar situaciones estresantes, consolidando las relaciones afectivas y fomentando capacidades para enfrentar el estrés (19).

Dimensión Ambiente Físico

Hans Selye, endocrinólogo, propuso el modelo fisiológico de la reacción ante el estrés, definiéndola como el conjunto de procesos fisiológicos que se producen ante un estresor. A este fenómeno lo denominó Síndrome General de Adaptación, compuesto por tres fases: (20).

Fase de alarma: El organismo identifica la presencia de estrés y se dispone a enfrentarlo. Esta etapa es breve y exige un proceso de recuperación; de no producirse dicha recuperación, se da inicio a la siguiente fase.

Fase de resistencia: Si el agente de estrés persiste por un periodo prolongado y el organismo ya no logra sostener la resistencia, se da paso a la siguiente fase.

Fase de agotamiento: Ocurre cuando las señales generadoras de estrés no se enfrentan y el organismo agotado, ya no tiene la capacidad de enfrentarlos. Esta etapa resulta la más riesgosa, pues en ella se manifiestan afecciones tanto físicas como mentales. (21).

Dimensión Ambiente psicológico

El descontento constituye uno de los signos más característicos relacionados con el estrés. Laboralmente, esta condición conduce a una disminución en el rendimiento, la cual se hace más evidente mientras el estrés persista, especialmente cuando el trabajador deja de sentirse a gusto con sus tareas. Esta situación reduce su desempeño, lo vuelve forzado y puede generar ansiedad, hipertensión, irritabilidad, aburrimiento y retrasos en el cumplimiento de sus responsabilidades. (22).

Dimensión Ambiente Social

Se estima que la incomunicación constituye el factor social más relevante, junto con la ausencia de reconocimiento o recompensa por las tareas desempeñadas. Asimismo, se presentan casos de intervenciones excesivas que, en lugar de aportar críticas constructivas, resultan destructivas y se dirigen a menospreciar el trabajo del empleado. Los conflictos entre colegas, las conductas agresivas o el acoso contribuyen a generar un ambiente laboral muy desfavorable. (23).

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral de las enfermeras de centro quirúrgico

Se entiende por “desempeño laboral” como la calidad con la que una persona ejecuta sus acciones diarias durante un tiempo específico. Se trata de un concepto empleado en el campo de los recursos humanos que facilita la comprensión del modo en que un individuo desempeña y ejecuta las funciones inherentes a su puesto (24).

De igual manera, puede entenderse el desempeño laboral como el conjunto de acciones observables orientadas a un objetivo, en las que la persona demuestra tanto la disposición como la capacidad para llevarlas a cabo, siempre que el entorno sea adecuado para lograrlas. (25).

El desempeño laboral enfocado en el cuidado trasciende el simple acompañamiento, pues implica servir, asistir y asumir responsabilidad por la persona que recibe atención. Bajo esta premisa, se comprende que cada acción realizada repercute de manera directa tanto en quien recibe el cuidado como en quien lo proporciona, dado que esta interacción forma parte inherente de la condición humana. (26).

Dimensión Calidad del Trabajo

Según Freeman y Gilbert, “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” (27).

Dimensión Responsabilidad

De acuerdo con al enfoque de Stoner, Freeman y Gilbert, la base teórica de la Dimensión Responsabilidad es la capacidad y el conjunto de habilidades con los que cuenta un individuo encargado de realizar una tarea específica. Asociada al buen desempeño, concebido como el proceso de incorporar nuevas herramientas que permitan desenvolverse eficazmente en el entorno. Además, la responsabilidad también puede referirse a las cualidades o posibilidades positivas que

presenta cualquier elemento. (28).

Dimensión Trabajo en Equipo

Stoner, Freeman y Gilbert señalaron que, en un contexto administrativo, es importante considerar tanto la calidad del trabajo del personal como la atención de sus habilidades y conocimientos, reconociendo que la trayectoria tiene un carácter formativo y que, mediante una labor conjunta, estos pueden desarrollarse en la vida laboral. (29).

Dimensión Compromiso Institucional

Stoner, Freedman y Gilbert indicaron que el “compromiso institucional” se entiende como la disposición emocional para asumir responsabilidades, alineada con la calidad en la labor profesional. Hace referencia al comportamiento que un sujeto manifiesta y como los profesionales proyectan ello en el desarrollo de sus actividades diarias, evidenciadas en la atención constante a las diversas carencias y necesidades humanas de los usuarios que reciben los servicios. (30).

Teoría de enfermería: Aplicación del modelo de Callista Roy como medio para facilitar la adaptación ante situaciones de estrés.

A fin de establecer un marco conceptual en este campo de enfermería que posibilite reconocer estrategias para el manejo del estrés, varios autores han estudiado este concepto. En 1970, Callista Roy formuló el “Modelo de Adaptación” donde sostiene que las respuestas adaptativas son aquellas reacciones donde preservan la integridad del individuo, orientadas a metas esenciales como la supervivencia, el desarrollo, la reproducción y el control del entorno. Dicho modelo es una herramienta clave para entender la función de la enfermera en la mitigación de los factores

desencadenantes de estrés y puede ser eficaz para afrontarlo. Su aplicación permite identificar y valorar conductas que provocan estrés, favoreciendo intervenciones más efectivas. (31).

La salud del personal de enfermería es esencial para mantener un punto de equilibrio en el entorno laboral, reflejándose en acciones, actitudes y habilidades que aseguren un desempeño óptimo dentro del servicio y permitan brindar una atención integral a los pacientes, libre de tensiones que interfieran en el Proceso de Atención de Enfermería. Un ambiente laboral adecuado facilita el manejo de la frustración, mejora los procesos mediante decisiones acertadas, promueve el liderazgo gracias a la concentración y la calma en la sala de operaciones, y fortalece la relación con el equipo quirúrgico. (32).

Aunque el término estrés forme parte del lenguaje habitual, su importancia y las consecuencias que provoca siguen siendo significativas. De ahí la importancia de gestionar o prevenir las condiciones que generan estrés, entendido no como algo siempre evitable o curable, sino como parte inherente de la vida. Desde la niñez, el ser humano aprende a afrontarlo como parte de su proceso adaptativo, influido por su contexto social. (33).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre del nivel de estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.

Ho: No existe relación significativa entre del nivel de estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión Ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica.
- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión Ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica.
- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión Ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Como metodología se tendrá en cuenta un método hipotético-deductivo, que inicia con la identificación de aspectos generales del fenómeno y avanza hacia un análisis detallado que permita extraer conclusiones específicas. (34).

3.2. Enfoque de la investigación

Se asumirá un enfoque cuantitativo, basado en mediciones ordinales y en el análisis estadístico, para así detectar patrones y tendencias. (35).

3.3. Tipo de investigación

Se optó por el estudio aplicado, pues su finalidad es participar de forma activa en la solución del problema, aplicando el conocimiento en la práctica. (36).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio tendrá un diseño no experimental, sustentándose con el registro de variables en su estado real, sin realizar ningún tipo de modificación (37). Además, el estudio será transversal y se llevará a cabo en un solo momento y lugar. Asimismo, es de nivel correlacional en busca de una relación de las mismas (38).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se tendrá en cuenta a 40 enfermeras del área quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana.

Muestra

La población total de 40 enfermeras del “Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima” Metropolitana porque es el total de enfermeras que se encuentran laborando en la institución.

Muestreo

El muestreo para el estudio será censal, porque se considera a toda la población ya que es una pequeña.

Criterios de inclusión

- Personal enfermero que labora en el Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana.
- Personal de salud que desee ser parte del proyecto y firmen la aceptación voluntaria y documentada.
- Personal de salud que tenga una experiencia mayor a 6 meses en el centro quirúrgico

Criterios de exclusión

- Personal que no presta servicios de enfermería en el “Centro Quirúrgico de una clínica de Lima Metropolitana”.
- Personal que se niegue a participar del proyecto y no firmen el consentimiento
- Personal que no cuente con el mínimo de 6 meses de experiencia en centro quirúrgico.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Estrés enfermeras de centro quirúrgico	Se entiende como la reacción del organismo humano frente a acontecimientos que pueden surgir en el ámbito laboral y que implican una alta demanda, pasando de ser simples respuestas de adaptación a transformarse en ajustes ante un entorno percibido como amenazante (39).	Corresponde al nivel de reacción que manifiesta el personal de enfermería cuando las circunstancias que lo rodean exceden sus capacidades de adaptación, pudiendo clasificarse en “bajo”, “medio” o “alto”.	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social	Entorno Actividades Factores estresores Estado de ánimo Duelo Emociones Relaciones interpersonales Interacción con los pacientes Ambiente hospitalario	Ordinal	Alto: 46-55 Medio: 36 – 45 Bajo: Menor a 35

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Desempeño o laboral de las enfermeras de centros quirúrgico	Es definido como el nivel en que un trabajador o una institución orienta su desempeño hacia la consecución de los fines para los cuales se crea el trabajo (40)	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 y superiores Relaciones interpersonales	Ordinal	Alto: 46- 55 Medio: 36 – 45 Bajo: Menor a 35

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

La recopilación de información será aplicando un cuestionario que contemple indicadores de las variables.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Se aplicará para determinar el nivel de estrés de los profesionales de enfermería, el cual fue elaborado a partir del cuestionario de Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale), la cual fue adaptado por Bautista G, en el año 2023; Asimismo, este cuestionario constó de 34 ítems, la cuales tuvieron 4 respuestas posibles con escala Likert con puntajes de 0 a 3 puntos (41).

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 Bautista G, en el año 2023, 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 (41).

3.7.3. Validación

Instrumento de la variable 1

Para medir el nivel de estrés fue sometido a una validación por parte de tres jueces con experiencia y especialización en el área. Se fijó un nivel de significancia de $p < 0,05$, valor considerado aceptable, indicando que el grado de concordancia alcanzado, resulta estadísticamente significativo para los ítems analizados.

Instrumento de la variable 2

para evaluar el nivel de desempeño laboral, la validación estuvo a cargo de tres jueces expertos y especialistas. Se alcanzó un valor de $P < 0,05$, considerado aceptable, esto indica una concordancia significativa en todos los ítems.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento de la variable 1

La fiabilidad del instrumento para medir el nivel de estrés se estableció con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,98, lo que confirma su alta confiabilidad.

Instrumento de la variable 2

La fiabilidad del instrumento destinado a medir el nivel de desempeño laboral se verificó con el método de “alfa de Cronbach”, alcanzando un valor de 0,93, demostrando su viabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En concordancia con las disposiciones del “Comité de Ética” de la “Universidad Norbert Wiener” y en cumplimiento de los principios bioéticos del Informe Belmont: “autonomía”, “beneficencia”, “no maleficencia” y “justicia”, la información obtenida será registrada y sistematizada en la base de datos mediante el Excel. Después, se procederá a utilizar el SPSS vs 26, con el propósito de elaborar tablas, gráficos y porcentajes que permitan interpretar, analizar y describir las variables.

3.9. Aspectos éticos

Se atenderá a las disposiciones del “Comité de Ética” de la “Universidad Norbert Wiener”, en concordancia con los principios bioéticos establecidos en el “Informe Belmont”: “autonomía”, “beneficencia”, “no maleficencia” y “justicia”.

Autonomía. Respetando el principio, se preservará el derecho de las enfermeras a decidir de manera libre y voluntaria, quienes suscribirán el consentimiento informado que avala su contribución en el proyecto.

Beneficencia. Hace referencia al valor que tendrán las enfermeras, también la mejora que generará en su labor y en la Clínica de Lima Metropolitana, el rendimiento profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.

No Maleficencia. Este principio se basa en garantizar que habrá ningún daño a las enfermeras, ya que su intervención se limitará exclusivamente a completar los instrumentos de recogida de datos.

Justicia. En virtud de este principio, se garantizará que no exista ningún tipo de discriminación hacia las enfermeras, ya sea por motivos económicos, de edad, raza, género, convicciones religiosas o ideologías políticas.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025				
	Ago	Set	Oct.	Nov	Dic
Búsqueda de la realidad problemática	X				
Identificación de las fuentes bibliográficas	X				
Situación problemática y marco teórico	X	X			
Importancia y justificación de la investigación	X	X			
Planteamiento de problemas y objetivos		X			
Enfoque y diseño de investigación		X	X		
Población, muestra y muestreo		X	X		
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	X		
Aspectos bioéticos			X		
Métodos de análisis de información			X	X	
Aspectos administrativos del estudio				X	
Elaboración de los anexos				X	
Aprobación del proyecto					X
Sustentación del trabajo					

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	150	2.00	300.00
	Internet	Horas	250	2.00	500.00
	Encuadernación	Unidad	06	35.00	210.00
	Viático	Unidad	100	10.00	1,000.00
	Movilidad	Unidad	100	2.00	200.00
	Subtotal				2,210.00
Recursos materiales	Papel bond	Millar	01	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	10	2.00	20.00
	Archivadores	Docena	05	20.00	100.00
	Memoria USB	Unidad	01	100.00	100.00
	Subtotal				
N°	ÍTEMS			COSTO (S/.)	
1	Servicios			2,210.00	
2	Recursos materiales			320.00	
TOTAL				2,530.00	

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud 2023: El Estrés [Internet]. 2023 [citado el 29 de setiembre de 2024]. Disponible: <https://www.estres/healthcare/our-insights/nursing-in-2023>.
2. Organización Mundial de la Salud 2023: desempeño del personal. [Internet]. Health Affairs Forefront [citado el 29 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.healthaffairs.org/cdesempeñodelpersonaldesalud/worriso>.
3. Organización Panamericana de la Salud 2023: Estrés en el personal de salud. stress 2020 [Internet]. Estados Unidos: Healthcare Dive; 2020 [citado el 29 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.estresensalud.com/news/healthcare-labor-trends-2020/641352/>
4. Pacheco [Internet]. Colombia: OPS; 2021 [citado el 29 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>.
5. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2020; 65(256):177–85. [citado el 29 de setiembre de 2024] Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465.
6. Vivas M. ANEC: Situación actual de la enfermería en Colombia [Internet]. Colombia: Consultor Salud; 2020 [citado el 29 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://consultorsalud.com/anec-situacion-actual-de-la-enfermeria-en-colombia>

7. Chang M, Chang R, Miranda H. El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC “FINANSOL”, Lima y provincias-2021. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Lima: Universidad Continental;2022. [citado el 29 de setiembre de 2024]
Disponibile:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11219/1/IV_FCS_50_2_TE_Chang_Miranda_2022.pdf
8. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. Ciencia Latina [Internet]. 2022;6(4):3365–84. [citado el 30 de setiembre de 2024]
Disponibile en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2840>
9. García M. Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería. Universidad Regional Autónoma De Los Andes; 2023. [citado el 30 de setiembre de 2024] Disponibile en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1620>
10. Ministerio de Salud (Minsa). Estudio epidemiológico 2021. [Internet]. [Consultado el 17 de enero 2024]. Disponibile en: <https://www.inism.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>

11. Vaquero S, Castillo H, Garcia J, Guerrero Y, Guzman L. Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería. *Psicología Virtual*; 2021. [citado el 30 de setiembre de 2024] Disponible en:
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
12. Rodriguez J. Determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de la Unidad Quirúrgica del Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany en tiempos de la COVID-19. 2022[citado el 30 de setiembre de 2024] Disponible en:
<https://repositorio.edu.pe/handle/20.50.12692/11202>
13. Castillo M. Identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia, 2021. [citado el 30 de setiembre de 2024] Disponible en:
<https://repositorio.Colombia.edu.pe/handle/2097650.12692/326242>
14. Onofer. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería, Ecuador 2021. . [citado el 30 de setiembre de 2024] Disponible:
<https://repositorio.ecuador.edu.pe/handle/1129375453/30476>
15. Fernández. Estrés laboral: Determinar de qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional [Internet]. 2023;13(1):81. [citado el 30 de setiembre de

2024]. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081

16. Vilcarino. Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en trabajadores del Centro quirúrgico. 2022 [Internet]. 2022;18(3):344–76. [citado el 30 de setiembre de 2024] Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
17. Flores. Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de la clínica San Felipe. 2021 [Internet]. 2020; (1):104. [citado el 2 de octubre de 2024] Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
18. Hans S. Estrés laboral en personal de enfermería 2023. [Tesis para obtener el grado de maestría administración en salud] Nicaragua: CIES UNAN-Managua; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
19. 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>

20. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.
[Internet] Ginebra: OIT; 2022 [citado el 2 de octubre de 2024] Disponible en: https://lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
21. Universidad de Sonora - UNISON. Antecedentes históricos del estrés laboral [Internet].
Uson. 2015 [citado el 2 de octubre de 2024]. Disponible en:
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/capitulo1.pdf>
22. 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>
23. 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>
24. 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>

25. 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>
26. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet].
Question Pro. 2018 [citado el 2 de octubre de 2024]. Disponible en:
<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
27. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020;7(1):54–60. [citado el 3 de octubre de 2024] Disponible en:
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
28. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Rev Esc Adm Neg [Internet]. 2019;(87):79–101 [citado el 10 de octubre de 2024]. Disponible
en:<http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
29. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2021. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud]

- Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20ita_z_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2022. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2022. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Kiligann A. Que es la calidad de trabajo? [Internet]. El Consejo Salvador; 2022 [citado el 12 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://elconsejosalvador.com/faq/que-es-la-calidad-de-trabajo.html>
32. Ecoembes P. Responsabilidad en el trabajo. Valores y compromisos [Internet]. Ecoembesempleo; 2023. [citado el 15 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/responsabilidad-trabajo/>
33. Diario Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? [Internet]. 2020. [citado el 15 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/manageme-nt-emplo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>

34. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones. Mcgraw-Hill interamericana S.A. Décima edición; 2023.
35. Díaz L, método hipotético deductivo [Internet]. 2020; 2(1):19-23. [citado el 15 de octubre de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59
36. Ramírez A. tipos de investigación, 2023 [Internet]. 2021;15(1): 1172.[citado el 15 de octubre de 2024] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100010&lng=es.
37. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2023.
38. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2022.
39. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2024.

40. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2023 [citado el 17 de octubre de 2024]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
41. Hernández M. El Estrés. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2024.
42. Bautista, G. The Nursing Stress Scale. Peru. 2024. [Internet]. 2024; 2(1):19-23. [citado el 16 de octubre de 2024]. Disponible en: [59http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana, 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de Lima Metropolitana, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico .</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo la dimensión Ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico .</p> <p>Identificar cómo la dimensión Ambiente psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica.</p> <p>Identificar cómo la dimensión Ambiente social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre del nivel de estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre del nivel de estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HI 1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico</p> <p>HI2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p>HI 3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Nivel de estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Ambiente psicológico - Ambiente social. <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - calidad de trabajo - responsabilidad - trabajo en equipo - compromiso institucional 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Cuantitativa no experimental</p> <p>Población y muestra</p> <p>40 enfermeras del Centro Quirúrgico de Lima Metropolitana</p>

Anexo 2. Instrumento 1

Nivel de Estrés.

DATOS GENERALES

- Edad:

-Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio:

Estado civil : soltera () casada ()

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				

Instrumento 2:**Desempeño laboral de los profesionales de enfermería****DATOS GENERALES****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
	CALIDAD DEL TRABAJO					
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.					
	RESPONSABILIDAD					
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.					
	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. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Sayritupac Choque, Yolanda Licet

Título:

Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima Metropolitana, 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico.”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Sayirtupac Choque, Yolanda Licet. El propósito de este estudio es Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de la atención de las enfermeras y el cumplimiento del calendario de vacunación de las madres de niños menores de un año.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

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

Costos e incentivos

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

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna

inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: 98758469) o con la Lic. Sayrtupac Choque, Yolanda Licet (número de teléfono: 95869658) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790.

E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-12-15	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-06	2%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-09	1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-07	1%
6	Internet	hdl.handle.net	1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-16	1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-12	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-15	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-02-28	<1%