



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de
Centro Quirúrgico del Hospital en Lima 2024

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

Presentado por:

Autora: Cusi Chuctaya, Alexandra Violeta


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9249-2078>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina del Rosario

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>

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	FECHA: 26/08/2024

Yo **Alexandra Violeta Cusi Chuctaya** egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico declaro que la tesis” **“Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital en Lima 2024”** validado por la coordinadora de Investigación del programa Académico de Enfermería. Mg. Sofia Del Carpio Flórez con DNI: 08442934 Con ORCID <https://000-0003-3513-8782> tiene un índice de similitud del 20 (Veinte) % con código OID: 14912: 488270484 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

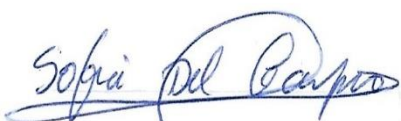
Así mismo:

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.



.....
 Nombres y apellidos

DNI: 76547698...




.....
 Firma

Mg. Sofia Del Carpio Flórez

DNI: 08442934

Lima, 26 de agosto de 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 26/08/2024

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

Sustento Metodológico del 5% de Similitud en Turnitin

El análisis de similitud realizado mediante la herramienta Turnitin arrojó un índice total de coincidencia del 20%. De este porcentaje, un 5% corresponde exclusivamente a elementos metodológicos primarios, tales como la estructura formal del documento (carátula, títulos de capítulos, índice), así como formulaciones estándar propias del diseño metodológico, incluyendo objetivos, hipótesis y procedimientos típicos de investigación.

Estos elementos forman parte de estructuras comunes en trabajos académicos, por lo que su coincidencia no representa plagio. Son formatos estándar que aseguran su utilidad en la investigación.

DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi mayor
fuente de inspiración y apoyo
incondicional en cada paso de este
camino. Su amor, sacrificio y
enseñanzas me han guiado hacia
este logro.

Y a quienes, desde la distancia o el
recuerdo, han sido luz y fortaleza
en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y amigos por su comprensión, apoyo emocional y fe inquebrantable en mí. Este logro no sería posible sin ustedes.

A mis profesores, por compartir su sabiduría y sembrar en mí la pasión por el aprendizaje y la investigación.

JURADOS:

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Secretario : Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.1.1 Problema general	5
1.1.2 Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7

2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2 Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción de instrumentos	23
3.7.3 Validación	23
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1. Cronograma de actividades	26
4.2. Presupuesto	27
5. REFERENCIAS	28

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 4: Consentimiento informado

RESUMEN

El estrés es una respuesta natural del organismo ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes, manifestándose como una tensión mental o preocupación que afecta el bienestar. Este fenómeno es común en todas las personas, pero puede adquirir mayor relevancia en ciertos contextos laborales, como el del personal de enfermería, quienes suelen enfrentar altos niveles de exigencia en su desempeño diario. En este estudio, se busca determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital en Lima durante el año 2024. Para ello, se plantea una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y no experimental. La población objeto de estudio estará conformada por 50 licenciados en enfermería que desempeñan sus funciones en dicho centro quirúrgico. El estudio utilizará la técnica de encuesta como instrumento principal para evaluar ambas variables: el nivel de estrés y el desempeño laboral. Los datos recolectados serán analizados con herramientas estadísticas mediante el programa SPSS. Se presentarán los resultados en gráficos y tablas, facilitando la interpretación de los datos obtenidos. Además, se empleará la prueba de correlación de Spearman para establecer la relación existente entre las dos variables.

Palabras clave: Nivel de estrés, Desempeño laboral, enfermería

ABSTRACT

Stress is a natural response of the body to situations perceived as threatening or challenging, manifesting itself as mental tension or worry that affects well-being. This phenomenon is common in all people, but it can become more relevant in certain work contexts, such as that of nursing staff, who usually face high levels of demand in their daily performance. This study seeks to determine the relationship between stress and work performance of nursing staff who work in the surgical center of a hospital in Lima during the year 2024. To do this, a quantitative approach methodology is proposed, with a design correlational and non-experimental. The population under study will be made up of 50 nursing graduates who perform their duties in said surgical center. The study will use the survey technique as the main instrument to evaluate both variables: stress level and job performance. The data collected will be analyzed with statistical tools using the SPSS program. The results will be presented in graphs and tables, facilitating the interpretation of the data obtained. In addition, the Spearman correlation test will be used to establish the relationship between the two variables.

Keywords: Stress level, Job performance, nursing

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El estrés es una respuesta natural que tiene un individuo ante una situación de amenaza o a otros factores, generando en la persona momentos de preocupación o tensión mental ocasionados por un contexto difícil. Esta respuesta forma parte de un mecanismo de supervivencia que, desde hace muchos años, ha permitido a los seres humanos reaccionar frente a peligros inmediatos. Sin embargo, en la actualidad, el estrés no siempre está vinculado a amenazas físicas directas, sino que se relaciona frecuentemente con problemas laborales, personales, económicos o de salud (1).

En el contexto actual, caracterizado por cambios tecnológicos constantes, competencia global y una demanda creciente por resultados inmediatos, muchas personas enfrentan cargas laborales que exceden sus límites de tolerancia. Estas exigencias, a menudo desencadenan el estrés laboral la cual es la respuesta que un individuo pueda tener a causa de exigencias y presiones laborales que no concuerdan a los saberes y/o aptitudes, poniendo a prueba las capacidades para dar frente a la situación. Este fenómeno, cada vez más común en la sociedad contemporánea, no solo afecta la salud mental y física de los trabajadores, sino que también influye negativamente en la productividad, el ambiente laboral y el desarrollo organizacional (2).

La salud mental ha cobrado una relevancia sin precedentes en los últimos años, especialmente por causa de desafíos derivados de la pandemia del COVID-19. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), esta crisis global provocó un incremento del 25% en los casos de depresión y ansiedad a nivel mundial. Este impacto fue particularmente agudo entre los trabajadores sanitarios, humanitarios y de emergencia, quienes enfrentaron no solo

una sobrecarga de trabajo, sino también un estrés constante relacionado con el riesgo de contagio, la falta de recursos y la presión emocional de atender a pacientes en situaciones críticas (3).

La salud mental en el lugar de trabajo ha adquirido una relevancia cada vez mayor en los últimos años, dado el impacto significativo que las condiciones laborales pueden tener en los empleados. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo evidenciaron que el 45% de los trabajadores están en riesgo de sufrir afectaciones negativas en su salud mental. Entre los factores más comunes que contribuyen a esta problemática se encuentran la carga laboral excesiva, las exigencias inadecuadas, la falta de claridad en las funciones asignadas y una mala gestión organizacional. Estos factores no solo inciden en la salud mental de los trabajadores, sino que además pueden reflejarse en una disminución de la productividad y mayores tasas de ausentismo laboral. Frente a este panorama, es crucial que las organizaciones implementen estrategias proactivas para proteger la salud mental de sus empleados (4).

Por otra parte, la BMC resalta que en China el agotamiento laboral afecta al 20.5% de los trabajadores. Este fenómeno, conocido también como "burnout", está estrechamente vinculado a la alta carga laboral, una de las principales fuentes de estrés. En el estudio, los participantes reportaron síntomas como fatiga extrema, disminución de la eficacia profesional y un sentimiento constante de agotamiento emocional. Ante esta crisis, los gobiernos, empleadores y trabajadores deben trabajar conjuntamente para mitigar sus efectos. Las políticas públicas deben priorizar la regulación de las horas laborales, fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional, y garantizar el acceso a recursos de apoyo psicológico (5).

El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) refiere que en Estados Unidos más de 20 millones de personal de salud corren riesgo de presentar alguna

alteración mental. Asimismo, el 93% de personal sanitario refirió que padecían de estrés debido a la gran carga laboral que tenían, el 82% manifestó que se sentían agotados emocional y físicamente; y el 45% de enfermeras indicaron que no recibían apoyo emocional inclusive el 32% de ellas manifestó que podrían dejar de trabajar en un plazo de doce meses (6).

En Latinoamérica y el Caribe se evidenció que el 48% de trabajadores se sienten agotados debido a la carga laboral en la que se encontraban. Este dato subraya una problemática cada vez más evidente: el agotamiento físico y emocional que enfrentan los empleados en diferentes sectores. A esto se suma que, el año anterior, el 55% de los empleados no se sentían bien mentalmente, un indicador preocupante que resalta cómo el bienestar psicológico de los trabajadores se ha visto gravemente afectado por factores como la presión constante, la inseguridad laboral y la falta de recursos adecuados para gestionar el estrés. Solo a través de esfuerzos conjuntos y sostenidos será posible mitigar los efectos del agotamiento laboral en la región (7).

El sector de la salud es particularmente vulnerable a esta problemática. Según el Health Care Workers, en Chile, el 54.8% del personal de salud podrían estar enfrentando algún trastorno mental, lo que equivale a tres veces más de lo evidenciado en estudios de la población general. Este dato pone de manifiesto la inmensa presión que recae sobre estos trabajadores, quienes enfrentan desafíos como la sobrecarga laboral, la falta de recursos adecuados y las demandas emocionales propias de su labor. Solo a través de esfuerzos conjuntos y sostenidos será posible mitigar los efectos del agotamiento laboral en la región (8).

La pandemia del Covid-19 marcó un antes y un después en la salud mental de la población mundial. En el caso de Lima, los efectos han sido particularmente alarmantes. Por otra parte, el Ministerio de Salud evidenció que en Lima el 52.2% de su población sufre de estrés moderado a severo a causa de la pandemia del Covid-19 y sus consecuencias no solo de

salud sino también económicas y familiares. Esta cifra refleja un panorama preocupante que demanda atención inmediata por parte de las autoridades y la sociedad en general. El confinamiento prolongado, la pérdida de empleos, el duelo por seres queridos y la incertidumbre generalizada configuraron un entorno de alta presión emocional para los limeños (9).

El personal de salud ha estado en la primera línea de batalla contra el Covid-19, enfrentando jornadas extensas, recursos limitados y una alta carga emocional. En Lima Norte, esta realidad fue particularmente evidente en el personal de enfermería debido a que el 57% del personal de enfermería presentaba estrés, mientras que el 41.2% tenían un nivel de estrés medio, esta información se generó debido a la fatiga constante que presentaba el personal, el agotamiento emocional o actitudes negativas en el entorno diario. La sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento agravan este problema, generando sentimientos de frustración y desmotivación entre los trabajadores (10).

El nivel de desempeño del personal de enfermería en el servicio quirúrgico hospitalario es un tema de crucial importancia que merece ser problematizado y analizado en detalle. Aunque los enfermeros juegan una función importante en la atención de los pacientes quirúrgicos, es necesario considerar diversos factores que puedan estar afectando su desempeño. Es fundamental examinar la carga de trabajo del personal de enfermería en el centro quirúrgico, ya que el número de procedimientos quirúrgicos, la complejidad de los casos y la disponibilidad de recursos pueden influir directamente en su capacidad para brindar una atención óptima. Además, es importante reflexionar sobre la influencia de factores externos, como la carga emocional y el estrés inherentes a trabajar en un entorno quirúrgico, en el desempeño del personal de enfermería. El apoyo emocional y el cuidado del bienestar del personal son aspectos que no deben pasarse por alto al abordar esta problemática. En otras

palabras, el trabajo desempeñado por el personal de enfermería en el quirófono del Hospital Arzobispo Loayza abarca múltiples dimensiones y requiere ser analizado desde un enfoque global.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar relación entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico.

Identificar la relación entre el estrés en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico.

Identificar la relación entre el estrés en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El aporte teórico de la investigación es crucial para garantizar el nivel de excelencia en la atención otorgada a los pacientes permitiendo identificar los factores que contribuyen a este problema, como la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo emocional o la poca autonomía en la toma de decisiones. De esta manera, será posible aplicar estrategias orientadas a disminuir el estrés y favorecer el bienestar del personal de enfermería; además, la investigación se fundamenta en el modelo de adaptación de Callista Roy, la cual se enfoca en la capacidad de los seres humanos para adaptarse a situaciones desafiantes y estresantes, con el fin de mantener un equilibrio en su salud física, emocional y social. En el caso de las enfermeras de un centro quirúrgico, el nivel de estrés es una variable importante que considerar, ya que su trabajo conlleva altas demandas físicas, emocionales y cognitivas.

1.4.2 Metodológica

A nivel metodológico la investigación será relevante debido a que puede ayudar a identificar áreas de mejora en la organización y el funcionamiento del equipo de trabajo. Se pueden implementar programas de apoyo psicológico, capacitación en gestión del estrés, rotación de turno equitativo y político de conciliación laboral que contribuyan a mejorar el bienestar laboral y la satisfacción de los empleados.

1.4.3 Práctica

El estudio es fundamental a nivel práctico por garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, la calidad de la atención a los pacientes y el buen funcionamiento de la institución. Es necesario abordar estos aspectos de manera integral y colaborativa para promover un ambiente laboral saludable y productivo para todos los involucrados.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.3 Temporal

El estudio será realizado desde febrero 2024

1.5.4 Espacial

El estudio será ejecutado en un Hospital ubicado en el distrito de Cercado de Lima.

1.5.5 Población o unidad de análisis

La unidad de análisis serán los profesionales de enfermería que laboren en un centro quirúrgico

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

A nivel internacional

Sumarni (11) en el año 2023 realizó un estudio en China, donde tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en enfermeras del área quirúrgica. Su estudio tuvo una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental, con una muestra de 171 enfermeras de salas de operaciones. El instrumento usado incluyó el SCL-90 para medir salud mental relacionada al estrés y un cuestionario específico sobre condiciones laborales. El 76 % de las enfermeras participantes eran mujeres y presentaban síntomas moderados de estrés; asimismo, se encontró que un alto porcentaje reportó estrés relacionado a la carga laboral y el entorno físico. Los autores concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el estado psicológico, lo cual afecta el desempeño de las enfermeras. Por ejemplo, la carga de trabajo se correlacionó con $r = 0.542$ y el ambiente laboral con $r = 0.604$, ambos significativos ($p < 0.05$).

Shahsavari et al. (12) en el año 2022 realizaron un estudio en Irán, donde tuvieron como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral (como indicador del desempeño) en enfermeras de hospitales generales de la ciudad de Ahvaz. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y de diseño transversal, con una muestra de 300 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron el Job Stress Questionnaire (JSQ) y el cuestionario de Calidad de Vida Laboral (QWL). El 65.67 % de las enfermeras presentaba un contrato formal y se encontró que un alto porcentaje experimentaba estrés laboral por encima de lo normal. Los autores concluyeron que existe una relación negativa y significativa entre estrés laboral y desempeño, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, menor es la calidad de vida y el desempeño organizacional de las enfermeras. Se reportó una

correlación de Spearman de $r = -0.65$ entre estrés y QWL, y $r = -0.54$ entre estrés y conducta organizacional positiva ($p < 0.001$ en ambos casos).

Al Ameri et al. (13) en el año 2023 realizaron un estudio en Jordania, cuyo objetivo fue identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en hospitales generales. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal, y contó con una muestra de 207 enfermeras. Se utilizó el Nursing Stress Scale (NSS) para evaluar el nivel de estrés y un cuestionario estandarizado para medir el desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 55 % de las enfermeras experimentaban niveles moderados de estrés, y que el 60 % percibía su desempeño como también moderado. Los autores concluyeron que existe una correlación negativa débil entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, lo que significa que un incremento en el estrés se relaciona con una leve disminución del rendimiento en el trabajo. El valor del coeficiente de Spearman fue $r = -0.203$, siendo estadísticamente significativo ($p < 0.05$).

Al-Majali (14) en el año 2016 realizó un estudio en Jordania, con el objetivo de analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería en hospitales públicos de la ciudad de Irbid. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra compuesta por enfermeras de diferentes turnos y unidades hospitalarias, incluidas salas quirúrgicas. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos validados: el Occupational Stress Index (OSI) y una escala de desempeño diseñada por el autor. En los resultados se evidenció que el 62 % de las participantes reportaron niveles moderados a altos de estrés. El análisis estadístico mostró que existe una correlación negativa y significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral. El coeficiente Rho de Spearman fue $r = -0.163$, con un nivel de significancia de $p < 0.01$. Este hallazgo indica que, aunque la relación es débil, a mayor estrés percibido, menor es el desempeño de las enfermeras.

Gandi et al. (15) en el año 2011 llevaron a cabo una investigación en India con el objetivo de determinar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales públicos. El estudio fue de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, con una muestra de 106 enfermeras quirúrgicas y de cuidados intensivos. Se aplicó el Job Stress Inventory junto a una escala de evaluación del desempeño elaborada por los investigadores. Los resultados mostraron que un 71 % de las enfermeras presentaban niveles elevados de estrés, principalmente por la sobrecarga de tareas y el conflicto de roles. Se encontró una relación significativa y negativa entre el estrés y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de $r = -0.58$ y un nivel de significancia de $p < 0.01$, lo cual indica que, a mayor nivel de estrés, menor rendimiento profesional.

A nivel nacional

Pérez (16) en el año 2022 realizó una investigación titulada "Relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital II EsSalud-Huancavelica, 2021", con el objetivo de determinar si existe relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, aplicado a una muestra de 40 profesionales de enfermería. Se utilizó un cuestionario validado para medir el nivel de estrés laboral y una escala para evaluar el desempeño. Los resultados evidenciaron que el 58 % del personal presentó nivel moderado de estrés, el 30 % nivel bajo y el 12 % nivel alto; respecto al desempeño, el 60 % obtuvo nivel bueno, el 35 % regular y el 5 % bajo. Se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, encontrándose un valor de $r = -0.098$ y $p = 0.553$, lo cual indicó que no existe una relación significativa entre ambas variables. Se concluyó que el estrés laboral no influye de manera significativa en el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de dicho hospital.

Ccora y Erazo (17) en el año 2023 llevaron a cabo un estudio titulado “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023”, con el propósito de determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de enfermeras y otros profesionales del centro quirúrgico. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, con diseño transversal, donde se trabajó con una muestra de 30 profesionales de salud (entre ellos enfermeras) y se administraron dos escalas validadas para medir estrés laboral y desempeño en dimensiones como motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo profesional. Los resultados reflejaron porcentajes descriptivos del estrés y del desempeño (no especificados en el resumen), y mediante el análisis con Rho de Spearman se encontró una correlación significativa, indicando que existe relación entre ambas variables, aunque el valor numérico exacto no fue detallado en el resumen. Se concluyó que el nivel de estrés está relacionado de forma significativa con el desempeño laboral del personal en el centro quirúrgico.

Fernandez (18) en el año 2023 realizó una investigación titulada “Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en la sala de operaciones. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal, aplicado a una muestra censal de 80 enfermeras del servicio quirúrgico, empleando un cuestionario validado para medir el estrés laboral (alfa de Cronbach = 0.804) y otro para medir desempeño laboral (alfa = 0.881). Los resultados descriptivos revelaron que el 12.5 % del personal percibía un nivel alto de estrés, el 78.8 % un nivel medio y solo el 8.8 % bajo; en cuanto al desempeño laboral, el 20.0 % lo consideró alto, el 63.7 % medio y el 16.3 % bajo. El análisis estadístico mediante la prueba Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de $r = 0.571$, con $p < 0.001$, lo cual indica

que existe una relación positiva moderada y significativa entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico evaluadas.

Aranya (19) en el año 2021, en Cusco, tuvo como objetivo el “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal del centro quirúrgico del hospital regional”. Su estudio tuvo una metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal, tuvieron una muestra de 50 trabajadores, el instrumento usado fue un cuestionario que contenía una escala de estrés JSS-303 y el cuestionario GHQ-28 para determinar el grado de estrés. En sus resultados evidenciaron que el 70% presentaba una situación intermedia de estrés y el 30% normal, asimismo, el 90% presentaba un bajo desempeño laboral y el 10% medio. El autor concluyo que sus dos variables presentaban una correlación baja moderada con un Rho de -0.039.

Gamarra y Arévalo (20) en el año 2023 llevaron a cabo una investigación titulada “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023”, con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería. El estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 80 profesionales de enfermería, usando la Nursing Stress Scale (NSS) y la escala de desempeño laboral propuesta por el MINSA. Los resultados revelaron que el 52.5 % de participantes presentó estrés en nivel regular, el 31.3 % estrés bajo y el 16.3 % estrés alto, mientras que el 51.2 % evidenció desempeño regular, el 46.3 % alto desempeño y solo el 2.5 % deficiente desempeño laboral. El análisis estadístico mediante la prueba Spearman mostró una correlación moderada positiva ($Rho = 0.471$, $p = 0.000$) entre las dimensiones del estrés (física, psicológica y social) y el desempeño laboral, indicando que, a mayor estrés, también se observó mayor rendimiento percibido.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés

El estrés se puede definir como un cuadro de preocupación o tensión mental ocasionado por un momento dificultoso. Esta situación les sucede a todas las personas debido a que es una respuesta natural que se tiene ante alguna amenaza que termina afectando al propio bienestar. Aunque el estrés puede ser útil en situaciones puntuales, ayudando a mantenernos alerta y enfocados, cuando se prolonga en el tiempo puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental. Desde una perspectiva evolutiva, el estrés ha jugado un papel crucial en la supervivencia de la especie humana, permitiendo que nuestros antepasados reaccionaran rápidamente ante peligros inminentes como depredadores o eventos climáticos adversos. (21).

El cuerpo reacciona ante factores estresantes externos liberando hormonas que generan el estrés; como epinefrina y norepinefrina, ocasionando que aumente la presión arterial, la frecuencia cardíaca y las concentraciones de azúcar en la sangre. Toda esta reacción activa en el individuo un mecanismo de supervivencia la cual genera una respuesta intensa y rápida debido a que percibe una amenaza que no puede controlar. Esta "respuesta de lucha o huida" ha sido esencial para la adaptación de los seres humanos a un entorno cambiante y a menudo hostil. Sin embargo, si esta respuesta fisiológica se prolonga, puede llevar a un estado de desgaste físico y emocional conocido como estrés crónico (22).

El estrés ha sido objeto de estudio durante décadas debido a su impacto en la salud mental y física. Según Richard y Lazarus (23), el estrés es una reacción emocional y fisiológica que surge cuando una persona percibe una situación como amenazante o desafiante y considera que sus recursos son insuficientes para hacer frente a dicha situación. Esta percepción desencadena una serie de respuestas fisiológicas que buscan ayudar al individuo a adaptarse o enfrentar el desafío, pero que, si se prolongan, pueden tener consecuencias negativas para la

salud. Este tipo de situaciones puede incluir desde problemas laborales hasta conflictos personales o crisis económicas.

Por otra parte, Selye (24) define el estrés como la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que se le presenta, ya sea física o psicológica. En un contexto evolutivo, el eustrés pudo haber sido fundamental para desarrollar habilidades como la planificación y la resolución de problemas. Sin embargo, el distrés, común en sociedades modernas, está más relacionado con preocupaciones crónicas que no tienen un desenlace inmediato, como la presión financiera o la inseguridad laboral. Por ejemplo, practicar un deporte competitivo puede generar eustrés, mientras que la sobrecarga laboral puede llevar al distrés.

Asimismo, Cannon (25) describe el estrés como una reacción de lucha o huida que se activa en situaciones de emergencia, preparando al cuerpo para hacer frente a la amenaza o huir de ella. Esta reacción implica cambios fisiológicos como la liberación de hormonas de estrés y la activación del sistema nervioso simpático. Los cambios fisiológicos asociados, como el aumento de la frecuencia cardíaca y la liberación de cortisol, pueden debilitar el sistema inmunológico y provocar enfermedades. Aunque esta respuesta es adaptativa en situaciones agudas, la exposición crónica al estrés puede desencadenar enfermedades cardiovasculares, trastornos de ansiedad y depresión.

El estrés laboral se refiere a la presión y tensión excesiva que experimenta una persona en su lugar de trabajo. Esta situación puede deberse a factores como el exceso de trabajo, conflictos interpersonales, falta de reconocimiento, entre otros. Cuando el estrés laboral no se gestiona adecuadamente, puede derivar en problemas serios de salud mental y emocional que afectan tanto al individuo como a su entorno. Asimismo, en caso no se identifica y maneja adecuadamente, el estrés laboral puede desencadenar problemas graves que impactan tanto a nivel personal como profesional (26).

Dimensión 1: Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es un estado de cansancio afecta física y emocionalmente a una persona por la exposición prolongada al estrés laboral, lo que puede causar la pérdida de energía, motivación y entusiasmo por realizar tareas laborales. Las personas en este estado suelen sentirse incapaces de enfrentar las demandas del día a día, lo que disminuye su productividad y afecta su calidad de vida. Este estado de cansancio afecta física y emocionalmente a una persona por la exposición prolongada al estrés laboral, lo que puede causar la pérdida de energía, motivación y entusiasmo por realizar tareas laborales. Para evitar llegar a este punto, es fundamental implementar estrategias preventivas que promuevan el bienestar emocional (27).

Dimensión 2: Despersonalización

La despersonalización es otra manifestación común en quienes sufren de estrés laboral. Este mecanismo de defensa se caracteriza por una actitud distante, fría e indiferente hacia los compañeros de trabajo, clientes o responsabilidades laborales. Aunque la despersonalización puede parecer una forma de protegerse de la sobrecarga emocional, a largo plazo afecta negativamente las relaciones interpersonales y el ambiente laboral, contribuyendo a una mayor insatisfacción y aislamiento. Este comportamiento no solo afecta las relaciones interpersonales, sino que también deteriora la calidad del trabajo y el clima organizacional. Para prevenir este fenómeno, es vital promover la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo dentro de las organizaciones (28).

Dimensión 3: Realización personal

La realización personal en el ámbito laboral es un aspecto clave para el bienestar de los empleados, ya que está estrechamente relacionada con el sentido de logro y satisfacción que

experimentan al sentirse competentes, eficaces y valorados. Cuando los trabajadores experimentan un entorno positivo y estimulante, se sienten motivados a superar desafíos y alcanzar nuevas metas. Sin embargo, esta dimensión de la realización personal se ve gravemente afectada cuando se experimenta estrés laboral y agotamiento emocional. Estos factores pueden interferir con la capacidad de una persona para cumplir con sus responsabilidades y encontrar satisfacción en su trabajo, lo que a largo plazo reduce tanto el bienestar personal como el rendimiento (29).

2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral es el conjunto de actividades y conductas que los colaboradores realizan para cumplir con las metas de una empresa. Un buen desempeño está directamente relacionado con la capacidad de los empleados para gestionar el estrés y mantener un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional. La calidad del trabajo, por su parte, juega un papel fundamental en el desempeño laboral. Un trabajo de alta calidad no solo cumple con los estándares establecidos, sino que va más allá, excediendo las expectativas y contribuyendo al éxito general de la organización. Cuando los empleados están libres de estrés excesivo y agotamiento, su capacidad para realizar tareas de manera eficiente y con atención al detalle aumenta significativamente, lo que resulta en una mayor satisfacción tanto para ellos como para sus empleadores (30).

Un grupo de teóricos del campo de la psicología laboral han discutido extensamente sobre el desempeño laboral y los factores que influyen en él. Uno de los principales expertos en este tema, Herzberg (31), desarrolló la Teoría de los Dos Factores, en la cual argumentó que existen dos tipos de factores que afectan el desempeño de los trabajadores: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Según Herzberg, los factores higiénicos, como el salario, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales, son necesarios para prevenir

la insatisfacción laboral, pero no son suficientes para motivar a los empleados a alcanzar un alto desempeño. Por otro lado, los elementos motivacionales, tales como el reconocimiento, la asunción de responsabilidades y las posibilidades de desarrollo, son los principales impulsores del desempeño laboral.

Otro teorista importante en este campo es Grant (32), quien ha investigado la importancia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral. Grant sostiene que los trabajadores son más productivos y comprometidos cuando encuentran significado y propósito en su trabajo, y cuando sienten que están contribuyendo de manera significativa a un objetivo más grande. Según Grant, las organizaciones pueden fomentar la motivación intrínseca al proporcionar a los empleados la autonomía necesaria para tomar decisiones, ofrecerles oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y reconocer y recompensar sus logros de manera significativa.

Dimensión 1: Calidad del trabajo

La calidad del trabajo es otro factor clave que está estrechamente relacionado con el desempeño y la realización personal. Un trabajo de alta calidad refleja no solo las habilidades y competencias del empleado, sino también su capacidad para gestionar el estrés y mantenerse motivado. La calidad del trabajo se mide por la eficiencia, la efectividad y el cumplimiento de los estándares establecidos por la organización. Los empleados que tienen un sentido de realización personal y disfrutan de un entorno laboral positivo tienden a producir trabajos que no solo cumplen con las expectativas, sino que las superan, lo que contribuye al éxito de la empresa. La clave para mejorar el desempeño y la calidad del trabajo radica en proporcionar a los empleados las herramientas y el apoyo necesarios para que puedan gestionar su estrés, mantenerse motivados y sentirse valorados en su entorno laboral (33).

Dimensión 2: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a cómo se estructuran y coordinan las actividades de un grupo de personas en un entorno laboral para lograr los objetivos de la empresa de manera eficiente y efectiva. En el sector salud, esta coordinación es esencial, ya que el bienestar de los pacientes depende de una interacción fluida entre médicos, enfermeros, técnicos y personal administrativo. Cada miembro del equipo aporta habilidades específicas, y la comunicación efectiva entre ellos garantiza una atención integral. Un equipo bien estructurado fomenta la creatividad, mejora la toma de decisiones y permite resolver problemas con mayor rapidez, lo que resulta en un ambiente productivo y positivo (34).

Dimensión 3: Responsabilidad laboral

La responsabilidad laboral se refiere al cumplimiento de las obligaciones y tareas asignadas a un trabajador en el ámbito laboral, así como a la asunción de las consecuencias de sus acciones y decisiones en el desempeño de su trabajo. En el área de la salud, esto implica un compromiso ético y profesional para garantizar la seguridad y bienestar del paciente, así como el respeto a los protocolos establecidos. Esto implica ser consciente de las normas, valores y ética laboral, así como cumplir con los compromisos adquiridos con la empresa y con los colegas de trabajo. Este principio es fundamental para generar confianza y garantizar que las metas colectivas se cumplan sin contratiempos por lo que un error puede tener consecuencias graves, por lo que asumir la responsabilidad y trabajar con conciencia es clave para mantener estándares de calidad (35).

Dimensión 4: Compromiso Institucional

El compromiso institucional se refiere al grado de identificación y lealtad de los miembros de una organización hacia los objetivos, valores y misión de la misma. Este compromiso implica un sentido de pertenencia y una disposición a contribuir de manera activa

y sostenida al éxito y desarrollo de la institución. El compromiso institucional es fundamental para la cohesión interna, la estabilidad y el rendimiento a largo plazo de la organización (36).

Rol de enfermería

La teoría de adaptación de Callista Roy es un modelo de enfermería que se centra en la respuesta adaptativa del individuo a situaciones de estrés o cambios en su entorno. Según esta teoría, el objetivo de la enfermería es ayudar a las personas a adaptarse de manera efectiva a estos cambios, promoviendo su salud y bienestar. Esta teoría puede aplicarse más allá de la enfermería, al analizar cómo los equipos deben adaptarse constantemente a cambios en el mercado laboral, tecnologías emergentes y demandas organizacionales, garantizando así un desempeño eficiente y un ambiente de trabajo saludable. (37).

En el contexto del estrés, la teoría de adaptación de Roy sugiere que las personas experimentan niveles de estrés cuando se enfrentan a situaciones que desafían su capacidad de adaptación. Esto puede ocurrir por diversos factores, como eventos traumáticos, cambios en el entorno social o laboral, problemas de salud, entre otros (38). Al aplicar los principios de esta teoría, los equipos pueden desarrollar estrategias para gestionar el estrés, superar barreras y mantenerse enfocados en sus objetivos comunes, asegurando así un progreso sostenible. En el ámbito organizacional, esta teoría es relevante para ayudar a los equipos a enfrentar cambios constantes, como reestructuraciones, avances tecnológicos o situaciones de crisis, promoviendo una respuesta adaptativa que permita mantener un equilibrio entre el rendimiento y el bienestar emocional de los integrantes.

Para lidiar con el estrés, según esta teoría, es importante que las personas adquieran habilidades de afrontamiento efectivas, como el establecimiento de metas realistas, la búsqueda de apoyo social, el autocuidado y la regulación emocional. Además, es fundamental que las personas aprendan a reconocer sus propias respuestas de estrés y cómo estas afectan su

bienestar físico, emocional y mental (39). En el ámbito de la enfermería, los profesionales pueden ayudar a las personas a gestionar el estrés proporcionando información y educación sobre técnicas de afrontamiento, promoviendo el autoconocimiento y la autogestión, y brindando apoyo emocional y social.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.

H0: No existe estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método hipotético-deductivo, empleado en esta investigación, permite estructurar un proceso lógico y sistemático para comprobar hipótesis previamente formuladas. Este enfoque parte de una base teórica sólida, en la que se identifican relaciones generales que luego se contrastan con datos empíricos. La hipótesis inicial surge de una revisión exhaustiva de literatura, lo que permite postular un supuesto que, mediante la recolección y análisis de datos, será confirmado o refutado (40).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo es particularmente útil en este tipo de estudios, ya que facilita la recopilación de datos mediante encuestas, cuestionarios o bases de datos existentes. Estos datos son analizados utilizando herramientas estadísticas que permiten identificar tendencias, correlaciones y patrones significativos. Este enfoque ofrece resultados objetivos y permite replicar el estudio en diferentes contextos, fortaleciendo la validez de las conclusiones (41).

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, orientándose hacia el fortalecimiento del conocimiento teórico en áreas específicas. Aunque no se enfoca directamente en resolver problemas concretos, esta investigación contribuye al avance de la ciencia mediante el desarrollo de conceptos y principios que pueden ser utilizados en futuros estudios o aplicaciones prácticas. Esta perspectiva garantiza una conexión entre la teoría y su potencial impacto en la práctica, fomentando el progreso en el campo de estudio (42).

3.4 Diseño de la investigación

La investigación será observacional, ya que se observará y registrará los comportamientos, eventos o condiciones de un grupo de estudio sin intervenir o manipular las variables (43).

Asimismo, descriptivo correlacional, porque pretende describir y analizar la relación entre las variables en su contexto natural (44).

Finalmente, de corte transversal, ya que se recolecta información de un grupo de personas en un momento específico (45).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La población estará conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en el área del centro quirúrgico del Hospital en Lima. Según Hernández, Fernández y Baptista (40) definen a la población como el conjunto total de individuos, elementos, o unidades que comparten características comunes y sobre los cuales se quiere obtener información o hacer inferencias.

Muestra final: será de 50 profesionales de enfermería que laboren en el área del centro quirúrgico del Hospital.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal de enfermería titulado y colegiado que labore en el área de centro quirúrgico.
- Enfermeros(as) con una antigüedad mínima de 3 meses continuos en el servicio quirúrgico.

- Profesionales que acepten participar voluntariamente firmando el consentimiento informado.
- Enfermeros(as) que se encuentren laborando de manera activa durante la recolección de datos.
- Personal que tenga turnos regulares (diurnos o rotativos) en sala de operaciones.

Exclusión:

- Enfermeros(as) que se encuentren de vacaciones, licencia médica o administrativa durante el periodo de aplicación del instrumento.
- Personal de enfermería que labore en otras áreas del hospital (emergencia, hospitalización, UCI, etc.) y no en centro quirúrgico.
- Profesionales con diagnóstico clínico previo de trastornos psicológicos severos, reportado o comunicado formalmente.
- Participantes que no completen el instrumento de recolección de datos o presenten respuestas inconsistentes.
- Enfermeros(as) con menos de 3 meses de experiencia en el servicio quirúrgico.

3.6 Variables y operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Nivel de estrés	Cuadro de preocupación o tensión mental ocasionado por un momento dificultoso. Esta situación les sucede a todas las personas debido a que es una respuesta natural que se tiene ante alguna amenaza que termina afectando al propio bienestar (21).	La variable nivel de estrés será medido por medio de 3 dimensiones y 22 indicadores.	Agotamiento emocional Realización personal Despersonalización	Ítems desde el 1 al 9 Ítems desde el 10 al 17 Ítems desde el 18 al 21	Ordinal Likert	Escala de Maslach Burnout Inventory Agotamiento: Bajo (0 a 18) Medio (19 a 26) Alto (27 a 54) Despersonalización Bajo (0 a 5) Medio (6 a 9) Alto (10 a 30) Realización personal Bajo (0 a 33)

						Medio (34 a 39)
						Alto (40 a 56)
V2:	Actividades y conductas	La variable desempeño	Calidad del trabajo	Ítems desde	Ordinal	A) Alto
Desempeño	realizadas por	laboral se medirá en 4		el 1 al 11	Likert	B) Medio
laboral	colaboradores de una	dimensiones y 26	Responsabilidad	Ítems desde		C) Bajo
	institución orientadas a	indicadores.		el 12 al 17		
	lograr las metas propuestas		Trabajo en equipo	Ítems desde		
	para alcanzar el éxito de			el 18 al 26		
	una empresa (30).		Compromiso	Ítems desde		
			institucional	el 27 al 31		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para estudiar las variables estrés y desempeño laboral se empleará la técnica de la encuesta, por su capacidad para recopilar información directa de los sujetos de estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento para la variable nivel de estrés será el cuestionario creado por Amesquita B., Huaroc M. y Villaverde Y. el cual está conformado por 21 interrogantes divididos en 3 dimensiones que son agotamiento emocional (1-9), realización personal (10-17) y despersonalización (18-21), asimismo presenta alternativas de respuesta nunca, pocas veces al año, una vez al mes, unas pocas veces al mes, una vez a la semana y todos los días.

Por el otra parte para la variable desempeño laboral se empleará el cuestionario adaptado por Amesquita B., Huaroc M. y Villaverde Y. en la ciudad de el cual está conformado por 31 interrogantes divididos en 4 dimensiones que son Calidad del trabajo (1-11), responsabilidad (12-17), trabajo en equipo (18-26) y compromiso laboral (27-31), asimismo, presenta alternativas de respuesta siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.7.3 Validación

Variable 1: estrés

La validación del primer cuestionario basado en el instrumento de Maslach Burnout Inventory fue evaluado por el juicio de tres expertos especialistas en el tema, quienes lo consideraron favorable su uso con una fiabilidad de 0.740 (16).

Variable 2: Desempeño laboral

Asimismo, para el segundo instrumento que mide el desempeño laboral paso por la evaluación de tres expertos en el tema quienes determinaron que era un instrumento favorable obteniendo una fiabilidad de 0.830 (16).

3.7.4 Confiabilidad

Variable 1: estrés

Para esta variable se considera el estudio de Amesquita, Abal y Villaverde (16) quien aplico el instrumento en la localidad de Perú durante el año 2023. Se realizó el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual obtuvo un resultado de 0.84 siendo un instrumento altamente confiable y aceptable

Variable 2: Desempeño laboral

Para esta variable se considera el estudio de Amesquita, Abal y Villaverde (16) quien aplico el instrumento en la localidad de Perú durante el año 2023. Se realizó el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual obtuvo un resultado un 0.949 siendo un instrumento altamente confiable y aceptable para su uso.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la ejecución de la investigación se solicitará la autorización del director del hospital en Lima con el propósito de poder ingresar a sus instalaciones. Seguidamente se procederá a seleccionar al personal de enfermería que cumpla con los criterios de inclusión, posterior a ello se informara sobre el consentimiento informado y cuál es el objetivo de la investigación para que los profesionales puedan afirmar su participación. Es así que se iniciará con el desarrollo de las dos encuestas con un promedio de 15 minutos por cada cuestionario, tras haber culminado con la recolección de datos se iniciará con el vaciado de información al programa

Microsoft Office Excel 2020 para posteriormente pasarlo por el programa SPSS v25 el cual brindará tablas y gráficos estadísticos el cual ayudará a responder los objetivos del presente estudio.

3.9 Aspectos éticos

La participación por parte de los profesionales de enfermería será de manera voluntaria y anónima, respetando los derechos del personal de salud. Para la ejecución del estudio se dio importancia a los factores de protección de los participantes y los principios bioéticos de autonomía el cual consiste en obtener el consentimiento informado de los participantes, asegurándose de que comprendan plenamente los objetivos, riesgos y beneficios del estudio, y que su participación sea voluntaria. La beneficencia el cual busca generar conocimientos que beneficien a la sociedad o a los participantes, minimizando los riesgos y maximizando los posibles beneficios. La no maleficencia obliga a evitar causar daño físico, psicológico o social a los participantes, garantizando su seguridad durante todo el proceso. Por último, la justicia demanda una selección equitativa de los participantes, evitando discriminación o explotación, y asegurando que los beneficios de la investigación sean accesibles para todos los grupos sociales de manera justa.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Actividades						
INICIO	Set	Oct	Nov	Dic	En	Feb
Redacción de título						
Esquema del proyecto de investigación						
Elementos del proyecto						
Objetivos de investigación						
Justificación e importancia						
Desarrollo						
Revisión bibliográfica						
Elaboración del marco teórico						
Elaboración de instrumentos						
Prueba de instrumentos						
Recolección de datos						
Procesamiento de datos						
Análisis de datos						
Preparación de avance de investigación						

CIERRE						
Redacción del borrador trabajo final						
Revisión y corrección del borrador del trabajo final						
Transcripción y entrega de trabajo final						
Defensa del trabajo final						

Actividades realizadas



Actividades por realizar



4.2 Presupuesto

Recursos necesarios	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Humanos				
Profesional que realice la encuesta	Honorario	1	300	300
Estadístico	Honorario	1	600	600
Total parcial				900
Materiales				
Formularios	Ciento	2	15	30
Paquete de hojas bond	Millar	2	20	40
Tinta de impresión negra	Unidad	1	45	45
Tinta de impresión colores	Unidad	4	10	40
Bolígrafos	Unidad	20	1.5	30
USB	Unidad	1	30	30
Total parcial				215
Financieros				
Transporte	Unidad	4	S/10	40
Comida	Unidad	6	S/20	120
Total parcial				160
Monto total				1275

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés. Estados Unidos; 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Ministerio de educación. Estrés laboral. Perú; 2021. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7757>
3. Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Estados Unidos; 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
4. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. España; 2022. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20importancia%20tiene%20el%20problema,%20agravados%20por%20el%20trabajo.>
5. Guo Y., Hu S. y Liang F. La prevalencia y los factores estresantes del agotamiento laboral entre el personal médico en Liaoning, China: un estudio transversal. China; 2021. Disponible en: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-10535-z#:~:text=In%20China%2C%20medical%20staff%20are,participants%20suffered%20burnout%20%5B9%5D.>
6. National Institute for Occupational Safety and Health. La salud mental de los trabajadores de la salud. Estados Unidos; 2022. Disponible en: <https://www.cdc.gov/niosh/newsroom/feature/lasaludmental.html>

7. Reyes A. 4 de cada 10 latinoamericanos estresados diariamente. 2023. Disponible en: <https://www.marsh.com/pr/es/about/media/4-out-of-10-latin-americans-stressed-daily.html>
8. Universidad de Chile. Estudio revela que más del 30% de trabajadores de la salud encuestados presenta síntomas depresivos. Chile; 2020. Disponible en: <https://medicina.uchile.cl/noticias/168597/mas-del-30-de-trabajadores-de-la-salud-presenta-sintomas-depresivos>
9. El Peruano. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19. Perú; 2021. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por>
10. Del Rosario Retuerto FR, Cuba Capcha SJ, Sinti Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev. Cient.* 2021; 08(02): 27-32. DOI: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.215>
11. Zhou, J., Wang, D., et al. Mental health and job stress of nurses in surgical system: what should we care. [en línea] China; 2023. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10666426>
12. Shahsavari, H., et al. Analysis of the effect of job strain on nurses' organizational behavior and quality of work life. [en línea] Irán; 2022. Disponible en: https://journals.lww.com/jnmr/fulltext/2022/27050/analysis_the_effect_of_job_strain_on_nurses_.9.aspx
13. Al Ameri, M., et al. (2023). Occupational stress and job performance among nurses in public hospitals in Jordan: A cross-sectional study. [en línea] Jordania; 2023. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38116598>

14. Al-Majali, H. (2016). The Impact of Job Stress on the Job Performance of Nurses. [en línea] Estados Unidos; 2016. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/355688187_THE_IMPACT_OF_JOB_STRESS_ON_THE_JOB_PERFORMANCE_OF_NURSES
15. Gandi, J., Wai, P., et al. (2011). Occupational stress and job performance among nurses in a hospital setting in India: A cross-sectional study. [En línea] India; 2011. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3217485>
16. Pérez, M. Relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital II EsSalud-Huancavelica, 2021. Universidad María Auxiliadora. [en línea] Huancavelica; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1080>
17. Ccora L., y Erazo H. (2023). Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”. Universidad Nacional del Callao. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/8503>
18. Fernandez A. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023. [en línea] Universidad César Vallejo – Repositorio UCV. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132533>
19. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú-2021. [en línea] Perú; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79183/Aranya_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Gamarra, I. y Arévalo, R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023. [en línea] Perú; 2023. Investigación e Innovación (Revista Científica de Enfermería). Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
21. Organización Mundial de la Salud. Estrés [en línea] Estados Unidos; 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
22. Instituto Nacional del Cáncer. Estrés y cáncer [en línea] Estados Unidos; 2022. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/sobrellevar/sentimientos/hoja-informativa-estres>
23. Escuela de postgrado de psicología y psiquiatría. ¿Qué es la psicología emocional? [en línea] España; 2022. Disponible en: <https://eepsicologia.com/psicologia-emocional-definicion-teorias/>
24. Moreno M. Hans Hugo Bruno Selye y el estrés [en línea] Cuba 2023. Disponible en: <https://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/2492/2537>
25. Ortega R. El entorno científico y filosófico de Walter Cannon [en línea] España; 2019. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7153459.pdf>
26. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés laboral [en línea] España; 2022. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la,hacer%20frente%20a%20esas%20exigencias>
27. Thurrott S. Estrategias para ayudarlo a sobrellevar el agotamiento mental y emocional [en línea] España; 2022. Disponible en: <https://www.bannerhealth.com/es/healthcareblog/teach-me/how-to-cope-with-mental-and-emotional-exhaustion>

28. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización- desrealización [en línea] Estados Unidos; 2024. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911#:~:text=Los%20s%C3%ADntomas%20de%20la%20despersonalizaci%C3%B3n,dices%20o%20c%C3%B3mo%20te%20mueves.>
29. Euroinnova. Estrategias para el crecimiento dentro de lo que es la realización personal [en línea] España; 2021. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-realizacion-personal>
30. Bautista R., Cienfuegos R. y Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [en línea] Perú; 2020. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
31. Sanz F. La teoría de la motivación laboral de Herzberg [en línea] España; 2020. Disponible en: <https://grupoleben.com/teoria-motivacion-laboral-herzberg.php>
32. Deheza P. Los desafíos que enfrentan los CEO ante los cambios en el trabajo [en línea] Bolivia; 2023. Disponible en: <https://www.la-razon.com/financiero/2023/02/26/los-desafios-que-enfrentan-los-ceo-ante-los-cambios-en-el-trabajo/>
33. Patlán J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? [en línea] México; 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7767366>
34. Ríos K. ¿Cuál es la importancia de la organización del trabajo? [en línea] España; 2023. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/organizacion-en-el-trabajo/#:~:text=organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%3F-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%3F,y%20lograr%20los%20objetivos%20establecidos.>
35. IMSS. Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo [en línea] México. Disponible en:

https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.3_Responsabilidades%20y%20su%20definici%C3%B3n%20precisa_12_20.pdf

36. Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda [en línea] Estados Unidos; 2020. Journal of Organizational Behavior, 41(2), 123-146. Disponible en: https://www.academia.edu/12444634/Employee_commitment_and_well_being_A_critical_review_theoretical_framework_and_research_agenda
37. Blanco F. José una mirada al ser: análisis de una narrativa de enfermería de acuerdo con el modelo de adaptación de Roy [en línea] España; 2019. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100010
38. García E. y Cusme N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés [en línea] Brasil; 2023. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
39. Rubio M. y Acin M. El papel de Callista Roy en la historia de enfermería [en línea] España; 2023. Disponible en: <https://revistamedica.com/papel-callista-roy-historia-enfermeria/>
40. Hernández S., Fernández C. (2018) Metodología de la Investigación. 6th ed. México: Mc Graw-Hill.
41. Cohen N. y Gómez G. (2019) Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/j.ctvxcrxxz>
42. Tamayo M. (2004) El proceso de la investigación científica [en línea] 4a ed. México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=tamayo+investigacion+descriptiva+libro&ots=Tt7Eej09qJ&sig=J8f9sdSOF>

[5KhYvQ7RTVHq9tCyIM#v=onepage&q=tamayo%20investigacion%20descriptiva%20libro&f=false](https://books.google.com.pe/books/about/Research_Design.html?id=335ZDwAAQB&redir_esc=y)

43. Creswell J. (2017) Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches [en línea] 5a ed. Estados Unidos. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Research_Design.html?id=335ZDwAAQB&redir_esc=y
44. Leedy P. y Ormrod J. (2020) Practical research: planning and design. 12th ed. Estados Unidos: Pearson.
45. Mejía E. (2005) La lógica de la investigación científica [en línea] 1th ed. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <https://sbecdb035178db168.jimcontent.com/download/version/1408468203/module/10120234760/name/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20Cient%C3%ADfica.pdf>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza- Lima 2024”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión despersionalización con el desempeño laboral del</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024</p> <p>Objetivos específicos: Identificar relación entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión despersionalización con el</p>	<p>Hipótesis general: H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024. H0: No existe estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión</p>	<p>V1: Nivel de estrés Dimensiones: - Agotamiento emocional - Realización personal - Despersonalización V2: Desempeño laboral Dimensiones: -Calidad del trabajo -Responsabilidad -Trabajo en equipo -Compromiso institucional</p>	<p>Método: Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada de corte transversal Diseño: Correlacional no experimental Población: 20 profesionales de enfermería</p>

personal de enfermería de centro quirúrgico?	desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico.	realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024.
--	--	--

ANEXO 02**CUESTIONARIO PARA EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD**

Objetivo: Obtener información que permite determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud

I. DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora

2. Sexo: Femenino _____ Masculino _____

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan unos enunciados a los que responderá marcando con un aspa según lo que considere adecuado.

Codificación del Inventario de Maslach Burnout Inventory

Escala de Valoración	
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

N	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o)							
4	Siento que trabajar todo el día con la rutina de recepcionar, entregar y esterilizar los equipos y materiales quirúrgicos me cansa.							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa							
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que el trabajar en contacto directo con equipos y materiales quirúrgicos me cansa.							

9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
REALIZACIÓN PERSONAL									
10	Siento que puedo entablar relaciones con el personal de otras áreas fácilmente al momento que dejan o dejan materiales y equipos a central de esterilización.								
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas que suceden dentro de mi rutina de trabajo.								
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.								
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.								
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.								
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con en central de esterilización.								
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.								
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								
DESPERSONALIZACIÓN									
18	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.								
19	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros								
21	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.								

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: Ficha de observación para medir el Desempeño laboral

ALTERNATIVAS DE EVALUACIÓN

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca							
1	2	3	4	5							
N	ENUNCIADOS					1	2	3	4	5	6
CALIDAD DEL TRABAJO											
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.										
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.										
3	Realiza un trabajo ordenado.										
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos										
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo										
6	Produce o realiza un trabajo metódico										
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.										
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.										
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo										
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.										
11	Puede trabajar independientemente										
RESPONSABILIDAD											
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.										
13	Mantiene a la jefa encargada 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 en el área de trabajo.										
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.										
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.										
TRABAJO EN EQUIPO											
18	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.										
19	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.										
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros										

21	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.							
22	Conoce la Misión y Visión del servicio del hospital donde labora							
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 otros profesionales de su área y de las otras áreas							
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 04

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Cusi Chuctaya, Alexandra Violeta
 Título : “Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital arzobispo loayza- lima 2024”

La finalidad de este documento es informarle sobre la presente investigación y solicitarle su consentimiento para participar en un estudio llamado: “Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza- Lima 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Cusi Chuctaya, Alexandra Violeta*. El propósito es: “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2024”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados 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.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con 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.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no 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 la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. *Cusi Chuctaya, Alexandra Violeta* al 35694234 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.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.

Investigadora

Nombre:

DNI:

Participante

Nombres:

DNI:

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	5%
2	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-04-17 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-05-26 Submitted works	1%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	Submitted on 1687388507420 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%