



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de
un hospital de Lima, 2024

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

Presentado por:

Autora: Contreras Rosales, Mirian Lucila

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1795-982X>

Asesora: Dra. Cruz Gonzales, Gloria Esperanza

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>

Lima – Perú

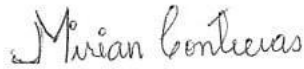
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Mirian Lucila Contreras Rosales, 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 del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024”** Asesorado por la docente: Dra. Gloria Esperanza, Cruz Gonzales. DNI 08466159, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1937-4446>, tiene un índice de similitud de 16% con código OID: 14912:464191523 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: Mirian Lucila Contrera Rosales.

DNI: 004266696



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzales

DN: 08466159.

Lima, 26 de enero de 2025.

DEDICATORIA:

El presente trabajo se lo dedico a mis padres, quienes han sido parte importante en mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por ser el protector de mi vida, a la universidad Norbert Wiener por sus valiosas enseñanzas, y a todas las personas que de una u otra manera formaron parte de mi formación.

JURADO

Presidente : Mg. Rosa María, Muñoz Pizarro
Secretario : Mg. Jaime Alberto, Mori Castro
Vocal : Mg. Alexander Abel, Quispe Casanova

INDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Indice.....	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.1. Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problema específico.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitación de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7

2.2. Bases Teóricas	11
2.3. Formulación de la hipótesis	22
2.3.1 Hipótesis general.....	22
2.3.2 Hipótesis específicas.....	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación.....	23
3.3. Tipo de investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación.....	23
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. variables y operacionalización	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1. Técnica.....	27
3.7.2. Descripción del instrumento	27
3.7.3 Validación.....	28
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos.....	30
4.0. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1 Cronograma de actividades.....	32
4.2. Presupuesto	34
ANEXOS	44
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	35

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	36
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	50

Resumen

Una de las enfermedades del siglo XXI es el estrés, el cual afecta diversas profesiones, principalmente al profesional de salud que hoy día tiene múltiples responsabilidades, además de la demanda de trabajo que tiene que cumplir día a día, por ello es importante prestar la debida atención a este problema que puede causar un gran desgaste físico y emocional. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima. El cual se formuló a través de la siguiente interrogante ¿Como influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño observacional, usando un tipo de investigación aplicada y a través del método hipotético deductivo. Por tratarse de una población finita se seleccionó toda la población como muestra, la cual estuvo conformada por 80 enfermeros que laboran en el área de centro quirúrgico de un hospital de Lima. Para recolectar los datos se usaron como instrumentos la escala de Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) y el cuestionario de desempeño laboral. Luego los resultados obtenidos se ordenarán para ser exportados al programa de computo SPSS y así de esta manera poder analizar los resultados y sintetizar las conclusiones respectivas.

Palabras clave: estrés laboral, rendimiento laboral, personal de enfermería, centro quirúrgico.

Abstrac

One of the diseases of the 21st century is stress, which affects various professions, mainly the health professional who today has multiple responsibilities, in addition to the work demand that he has to fulfill every day, which is why it is important to pay due attention. attention to this problem that can cause great physical and emotional wear. Therefore, the objective of this research was to determine the influence of stress on the work performance of nursing staff in the Surgical Center of a Hospital in Lima. Which was formulated through the following question: How does stress influence the work performance of nursing staff in a Surgical Center?

The study had a quantitative approach, with an observational design, using a type of applied research and through the hypothetical-deductive method. Because it is a finite population, the entire population was selected as a sample, which was made up of 80 nurses who work in the surgical center area of a hospital in Lima. To collect the data, the Burnout Inventory Human Services scale (MBI-HSS) and the job performance questionnaire were used as instruments. Then the results obtained will be ordered to be exported to the SPSS computer program and thus be able to analyze the results and synthesize the respective conclusions.

Keywords: work stress, work performance, nursing staff, surgical center.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El nivel de estrés en el personal de salud es de gran importancia ya que no solo concierne a la salud del profesional, además involucra al enfermo que está en ese momento dependiendo de atención. Se ha podido observar que diversos estudios demuestran que su incidencia depende altamente de diversas características como: la ocupación, el género del profesional, la labor que desempeña y el puesto que ocupa. Por ello, es de vital importancia tratar este problema, en el momento oportuno y así evitar complicaciones a la salud de estos profesionales. Principalmente mediante una distribución de trabajo justa, la distribución de turnos de forma equitativa, y del equilibrio entre la vida personal y profesional, además los superiores deberían de crear climas satisfactorios en los empleos y la implementación de medidas impulsoras para una buena salud (1).

De igual manera, la Organización Mundial de la salud ha manifestado que esta es una enfermedad que viene producida por las malas condiciones de trabajo que han causado grandes problemas a la vida del hombre (2). Además, se ha manifestado que es un derecho muy importante para los trabajadores la creación de ambientes seguros en los trabajos, ya que de esta manera se disminuiría la carga de los niveles de estrés y de esta manera se contaría con profesionales más estables, además su productividad y rendimiento serían notables. También se ha demostrado que los ambientes tóxicos y con poca seguridad y apoyo laboral puede influir de forma negativa la salud física como mental de los trabajadores, por lo tanto, no estaría a gusto con su trabajo lo que trae consigo la inasistencia de los trabajadores (3).

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de 2,8 millones de personas perecen anualmente debido a lesiones en sus entornos laborales o por patologías asociadas a este, así mismo, se estima que aproximadamente unos 160 millones de empleados padecen afecciones ocupacionales, y que el gasto relacionado a las lesiones ocasionadas por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo asciende a unos 3,94% del PIB anualmente, lo que indica que se producen unos 374 millones de lesiones no mortales (4). Por otra parte, de acuerdo con un informe realizado por Adecco Group Institute, Asia Oriental, que incluye a China, empató con la región de Estados Unidos y Canadá en los niveles más altos de estrés. Una fuente de este estrés puede haber sido los bloqueos en 2022. Trabajadores jóvenes y trabajadores remotos en Asia Oriental vieron niveles extremadamente altos de estrés diario: 60% y 61%, respectivamente, convirtiéndolos en los trabajadores más estresados del mundo (5).

En Europa, según la EU-OSHA OSH Pulse, en la que participaron 7000 trabajadores de los países pertenecientes a la UE. Un 46% de los participantes manifestaron que se sienten sometidos a una sobrecarga de actividades laborales, otros de los factores mencionados causantes de estrés también son la falta de comunicación y cooperación dentro de las empresas, esta encuesta también arrojó que el 30% de los participantes han manifestado problemas de salud relacionados con el trabajo tales como: cefaleas, problemas de los músculos, fatiga general, fatiga visual, entre otros (6).

También, está Colombia que según la encuesta Health On Demand de Mercer Marsh, se ubicó en el cuarto lugar, como país que ha generado estrés en su masa laboral con una presencia de más de 14 mil ciudadanos que registraron altos niveles de estrés, entre ellos se encontraron los

profesionales de enfermería (7). Por otro lado, según dígitos de la Superintendencia de Seguridad Social en el año 2022, en Chile 2 de cada 3 trabajadores padecieron de alguna patología relacionada con el entorno profesional, específicamente relacionadas con trastornos mentales lo que representarían el 67% de la población encuestada durante 2022, lo que significa un aumento con respecto al año anterior, cuya cifra fue de 52% del total (8).

Otro país que no escapa de esta problemática es Argentina, ya que según una encuesta en la que estuvo a cargo Adecco Group, donde participaron unos 25000 trabajadores, los resultados arrojaron que solo un 13% indicó no sentirse estresado al final de una semana laboral, mientras que un 57% manifestó sentirse estresado ocasionalmente y un 30% reveló sentirse estresado de forma muy frecuente. También es importante resaltar que según esta misma encuesta 6 de cada 10 personas encuestadas consideraron que no se toman en cuenta los impactos que ocasionan el estrés laboral en su salud mental (9).

En Perú, el Instituto Especializado de Salud Mental (IESM) “Honorio Delgado - Hideyo Noguchi”, del Ministerio de Salud (MINSA), realizó un estudio en el que se evidenció que el 25,9% de la población de Lima Metropolitana padece de alto nivel de estrés en el trabajo, mientras que en otras ciudades como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz este porcentaje fue de 33,9%. También se demostró que en estas regiones el género más afectado es femenino en que el masculino. Entre los grupos profesionales más influidos por el estrés se encuentran los maestros y los ejecutivos, así como el personal de los servicios de salud, esto se debe a que generalmente este trastorno crónico de adaptación se relaciona con el incorrecto manejo de las exigencias psicológicas laborales, lo que perjudica la calidad de vida de profesionales. (10).

1.1. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?

1.2.2 Problema específico

¿Cómo influye el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

¿Cómo influye el estrés laboral en su dimensión realización personal en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

¿Cómo influye el estrés laboral en su dimensión despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la influencia del estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

Determinar la influencia del estrés laboral en su dimensión realización personal en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

Evaluar la influencia del estrés laboral en su dimensión despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica:

La justificación a nivel teórica de la presente investigación radica en que aportará información validada y actualizada sobre el impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería, que contribuirá como antecedente para estudios futuros. El presente estudio se realizó partiendo del Modelo de Adaptación propuesto por Callista Roy, su investigación es de gran importancia para poder entender la intervención del profesional de enfermería para reducir el estrés en cualquier grupo.

1.4.2 Metodológica

A nivel metodológico en el presente estudio se justifica debido a que permitirá el desarrollo de nuevas estrategias, como la implementación de las pausas activas durante la jornada laboral, de esta manera conocer la importancia y el impacto que tiene poner en práctica diferentes técnicas y ejercicios durante el turno laboral de los profesionales de enfermería, ya que permitirá entre otras cosas, reducir la fatiga y mejorar el desempeño, además estas estrategias podrán ser utilizados en otras investigaciones.

1.4.3 Práctica

A nivel práctico de la presente investigación se justifica en que permitirá conocer el impacto del estrés en el desempeño laboral de los profesionales de salud en centro quirúrgico, lo que

permitirá la propuesta de planes de mejoras que contribuyan a cambios positivos para los profesionales de enfermería. De esta manera, a través de la aplicación de diferentes estrategias durante el turno laboral, permitirá la relajación y la recuperación de la energía por parte de los profesionales lo cual se traducirá en un mayor desempeño laboral y en un menor ausentismo laboral, lo que transformaría de manera positiva los profesionales y la institución.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1 Espacial: Hospital Nacional Hipólito Unanue, ubicado en el distrito del Agustino.

1.5.2 Temporal: la presente investigación se realizará en el transcurso del año 2024.

1.5.3 Población o unidad análisis: los profesionales de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional:

Salinas (11). México, 2022. Realizó un trabajo con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y calidad de vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla”. Fue un estudio de alcance transversal, comparativo y correlacional. La población estuvo conformada por 471 personas. Se utilizó para la recolección de datos el Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo Recompensa y Whoqol-Breff. Los resultados obtenidos sobre el nivel de estrés laboral fueron de 41.15 y para calidad de vida 83.73. Se obtuvo como conclusión que no se hay relación entre las variables calidad de vida y estrés laboral.

Chávez (12). Nicaragua, 2019. Realizó un estudio con el objetivo de “Determinar las condiciones laborales que afectan el desempeño del Personal Médico y Enfermería en el Proceso de la Atención del Hospital Primario Carlos Centeno, en el Periodo de Abril a septiembre del año 2019”. Este estudio fue tipo descriptivo, de corte transversal. La población estuvo integrada por 117 trabajadores. Se utilizó el cuestionario sobre las condiciones laborales. Los resultados obtenidos se encontraron que entre en el desempeño laboral influyen ciertos factores como factores estructurales 37%, falta de compañerismo alcanzó un 4% y la falta de apoyo por parte de sus superiores alcanzo un 4% para cada uno, la falta de equipamiento 6%. Como conclusión se llegó que el exceso de trabajo, el poco compañerismo y la falta de apoyo de los superiores son algunas causas de estrés en los trabajadores.

Castro Et. Al. (13). Colombia, 2020. Realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la influencia que existe entre la carga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, Periodo octubre 2019- marzo 2020”. El estudio tiene enfoque descriptivo, cualitativo y cuantitativo de campo. La población fue de 58 profesionales. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de carga laboral y el Test CVP- 35. En cuanto a los resultados se demostró que existe un 62% de insatisfacción laboral, por lo que existen factores que causan descontento en los trabajadores de enfermería que hacen que no se sientan muy bien con su trabajo. Así se concluyó que se debe analizar las actividades que bajo responsabilidad cada profesional, así poder distribuirlo equitativamente y así evitar sobrecarga laboral.

Cabezas (14). Ecuador, 2023. Realizó una investigación con el objetivo de “Determinar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel”. La investigación fue cuantitativa, con un diseño no experimental, de corte transversal, documental y de campo y el nivel de investigación descriptiva. La población fue de 25 personas. El instrumento utilizado el cuestionario estrés laboral “the nursing stress scale” (NSS). Mediante los resultados se identificó que la relación es de 0,08 entre las variables estudiadas. De esta manera se llegó a concluir de que hay una estrecha relación entre el estrés y el nivel de desempeño laboral del personal de salud.

Dueñas (15). Ecuador, 2020. Realizó una investigación con el objetivo de “Analizar estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes”. Se utilizó un estudio deductivo, cuantitativo, tipo descriptivo. Cuya población fue de 76 profesionales. Los instrumentos usados para este estudio fueron el cuestionario desempeño laboral

y el de estrés laboral. Fue un estudio deductivo, cuantitativo, descriptivo. Cuya población fue de 76 profesionales de salud. Se utilizó el cuestionario de desempeño laboral y el de estrés laboral como instrumentos para la recolección de datos. Los resultados obtenidos arrojaron un promedio de 3.02 en un rango de 1-5 para el desempeño laboral, lo que si considera intermedio, mientras que un 3.00 de un rango de 1-4 se obtuvo para el estrés laboral lo que significa que los profesionales se encuentren en niveles altos de estrés. Se llegó a la conclusión que uno de las causas del ausentismo laboral es el exceso de trabajo de los profesionales.

2.2.2 A nivel nacional:

Cuyo (16). Cusco, 2022, realizó un estudio cuyo objetivo fue “ Identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022”. Fue una investigación con un enfoque cuantitativo, correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 licenciados en enfermería. Cuyos instrumentos fueron usaron dos cuestionarios para medir las variables. Entre resultados se encontraron niveles medios de estrés en los profesionales lo que representa el 80% de los encuestados y un 63% tuvieron un desempeño regular. Como conclusión se considera que existe una relación negativa moderada entre las dos variables.

Gamarra, I, Et. (17). Lima, 2023. Realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023”. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 80 participantes. Los instrumentos utilizados fueron la escala de desempeño laboral y el cuestionario de NSS del MINSA. Se

evidencio que en los resultados un 16,3% de los participantes manifestaron altos niveles de estrés y un 52,5% indico tener un nivel regular de estrés, por otra parte. Así mismo, el desempeño laboral alto representa el 46,3%, además 51.2% demostraron tener regular desempeño laboral. Como conclusión se obtuvo que entre el estrés y el desempeño laboral hay una relación considerable.

Fuentes, E. (18). Lima, 2022. Realizó una investigación con el objetivo de “Establecer la relación entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II 1 Moyobamba, 2021.”. Utilizando el método hipotético deductivo, de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. La muestra la conformaron 28 participantes. Los instrumentos utilizados fueron sobre estrés y otro sobre desempeño laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral, en su totalidad y también de acuerdo a cada una de las dimensiones: desarrollo profesional, relaciones interpersonales, participación en la acción directiva y habilidades para el desempeño de funciones de los enfermeros encuestados.

Pizarro Et. Al. (19). Lima, 2023. Realizó una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023.”. Estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, y de tipo transversal. Cuya muestra fue de 60 profesionales de enfermería. Como instrumentos se utilizaron un cuestionario para evaluar el estrés y otro para el desempeño laboral desarrollados por los investigadores. En resultados se encontró que a mayor niveles de estrés menor desempeño en los profesionales. Se concluyó que existe una relación significativa de nivel bajo entre las variables.

Roque (20). Trujillo, 2023. Realizó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud, Trujillo, 2023”. La investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional. Se utilizaron dos instrumentos validados de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de desempeño laboral. La población fue integrada por 69 enfermeros. Se usaron dos instrumentos el cuestionario de los factores laborales estresores y el de nivel de estrés laboral. Se demostró en los resultados obtenidos representan un nivel de estrés laboral en un 71% de los profesionales, mientras que el 15.9% presento nivel medio de estrés. Se llegó a la conclusión de que existe una relación moderada entre el estrés y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de rho de Spearman fue 0.629**, con una significancia de $p=0.000 < 5\%$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Conceptualización de la variable

Estrés

Se refiere a las respuestas fisiológicas de nuestro cuerpo en las que intervienen diversos procesos de defensa para hacer frente a situaciones que se perciben como amenazantes o abrumadoras. En otras palabras, es estrés es una reacción natural del cuerpo y una parte necesaria de la vida. Sin embargo, cuando esta respuesta natural se produce en exceso, ocurre una sobrecarga de presión que puede afectar al ser humano y provocar la manifestación de enfermedades y anomalías patológicas que interfieren en el desarrollo normal y el buen funcionamiento de nuestros sistemas en general (21).

Otros autores definen el estrés como una alteración emocional expresada en el ámbito mental, que tiene una característica común la ansiedad, que puede tener o no cambios físicos, con una alteración del sentido de la realidad y se puede expresar en las relaciones sociales con otros conflictos psíquicos o emocionales (22).

Por otra parte, el estrés es un proceso de cambio entre una circunstancia que se puede presentar interna o externamente y que tienen características específicas en cada individuo que evalúa la situación basándose en sus propios objetivos, valores y en sus propias experiencias que pueden anteceder a este proceso (23).

2.2.2. Teorías del estrés

a) Modelo de adaptación de Callista Roy:

Este modelo se compone de un conjunto de fundamentos teóricos para su desarrollo, entre los cuáles se encuentran: la teoría general de sistemas de A. Rapoport que considera a los seres humanos como sistemas adaptativo, también la teoría de la adaptación de Harry Herson; según esta última se afirma que las respuestas adaptativas están relacionadas con el impulso percibido y la capacidad de adecuarse que tiene cada individuo al medio que lo rodea. Por tanto, plantea la hipótesis de que los individuos tienen cuatro formas o modos de adaptación (24).

Entre estas formas de adaptación interviene las necesidades fisiológicas básicas que son elementales y se relacionan con la respiración, la circulación, la temperatura corporal, los líquidos orgánicos, el sueño, el movimiento, la ingesta y la excreción de alimentos. Por otro lado, tenemos la auto imagen que

consiste en la reacción que tenemos de nosotros mismos ante cualquier circunstancia que se presente en el medio en que nos encontramos. Es así, como el dominio de un rol juega un papel muy importante, ya que las personas desempeñan diferentes roles en la sociedad según sus circunstancias pueden ser: madres, padres, hijos, pensionistas, enfermos, entre otros. Además la interdependencia permite interactuar con los demás individuos de su entorno social, efectuando y recibiendo respuestas entre sí. Estas formas de relaciones que pueden cambiar con los factores del medio ambiente (24).

b) Teórica de Autocuidado de Dorotea Orem:

Esta teoría del déficit de auto-cuidado consta de tres teorías interrelacionadas entre las cuales se encuentran: la teoría de auto cuidado, los sistemas de cuidado y el déficit de auto-cuidado. Según esta teorista el cuidado es una responsabilidad voluntaria que cada ser humano debe aplicar constantemente con la finalidad de prolongar su vida y de mantener una buena salud, un buen desarrollo y un completo bienestar. El desarrollo de los conceptos de auto cuidado constituye la base que nos permite comprender las necesidades y los límites conductuales de quienes se benefician del cuidado (25).

El autocuidado se aprende y se aplica conscientemente y se continúa desarrollando a lo largo del tiempo, dependiendo siempre de la etapa de crecimiento de cada persona, del estado de salud, del consumo de energía, de los factores ambientales y de las actividades regulatorias que cada individuo tenga. Esta teoría plantea que el cuidado es un sistema conductual formado y producido por enfermeras a través de la realización de actividades profesionales aplicadas a personas con algunas limitaciones de salud o relacionadas con ellas, así mismo expresa que el autocuidado es

una actividad del ser humano que se aplica a de forma propia con la finalidad de mantener su vida (25).

2.2.3. Evolución histórica del estrés

A finales del siglo XVII, el físico británico Robery Hooke utilizó la palabra "estrés" con acento "técnico", por la comparación con el uso de la misma palabra en el campo técnico. Este propone el concepto de "carga" a través de "las leyes de elasticidad" y postula que cuando se aplica presión a una estructura se crea un "efecto de estiramiento" como consecuencia de un cambio de la forma y la estructura, esto puede ser consecuencia de la interacción entre presión y tensión. Por esta razón los investigadores en un inicio asociaron al estrés con un "desperdicio de energía nerviosa". Esto adquiere vital importancia cuando los médicos del siglo XVIII sugirieron que un tercio de las enfermedades se debían a causas neurológicas (26).

Al mismo tiempo, en Inglaterra es escocés George Cheyne, descubrió una patología parecida, la cual era causada por las condiciones sociales de la época, pero en este caso se limitaba a personas con alto nivel socio-económico. Sin embargo, no fue hasta los años 50 que los médicos británicos comenzaron a utilizar el término "neurastenia" para denominar a esta patología. En 1888, Kugelmann reconoció a la neurastenia como una enfermedad causada por la sobrecarga del sistema nervioso. Otros términos utilizados fueron "fatiga nerviosa", "fatiga neuronal", "fatiga patológica", e "hipersensibilidad patológica". Por su parte, Beard consideró una gran diversidad de sintomatologías tanto psicológicas como físicas, que incluyen ansiedad severa, fatiga extrema, desesperanza fobias e insomnio, así como también problemas de concentración, migrañas, indigestión e impotencia sexual (26).

Uno de primeros en aplicar significación de estrés en este sentido a los humanos fue probablemente el neurólogo Walter Cannon, quien el año 1932 estudió los efectos que el frío, la falta de oxígeno y otros factores ambientales ejercen en el organismo de las personas. Cannon planteó la hipótesis de que todo ser humano requiere el mantenimiento de un equilibrio interno, al que llamó "homeóstasis", y que cuando ocurre el proceso se producen cambios importantes, así como un proceso de reorganización del sistema endocrino y del sistema autónomo. De este modo, este autor definió el estrés como una gran variedad de estímulos ambientales que influyen en el mecanismo de un organismo. Al trasladar el estrés fuera de la persona, necesitamos identificar, definir y comprender las situaciones estresantes y determinar cómo y en qué medida los procesos fisiológicos afectan a la persona en diversos aspectos (27).

2.2.4. Principales autores y precursores de los conceptos modernos de estrés

Bruce McEwen en el año 2000 propuso uno de los conceptos más recientes sobre el estrés, el cual lo define como la percepción de una amenaza que puede ser hipotética o real que pueda amenazar a un individuo de forma psicológica como física que desencadena una respuesta en su funcionamiento fisiológico o en su conducta (28).

Así mismo, Chrousos y Gold en el año 1992 definieron el estrés como la ausencia de armonía o como la puesta en peligro del equilibrio de la persona. Las respuestas ante estas advertencias se pueden desarrollar de una forma pueden específica o generales, por lo tanto, la alteración de la homeostasis desencadena así una cadena de respuestas fisiológicas y conductuales con la finalidad de restablecer el equilibrio perdido (29).

2.2.5. Estrés laboral

Según la OMS, “el estrés laboral” es la oposición que tiene una persona en presencia de diferentes solicitudes y exigencias laborales, ya que estos sobrepasan su capacidad y entendimiento, por lo que colocan a prueba su ingenio para adecuarse a las nuevas exigencias. Es por esta razón que actualmente un trabajador no debe sentirse agobiado por las demandas de su lugar de trabajo. Además, muchas veces un cierto nivel de exigencia debería mantener más atento y motivado al trabajador, sin embargo, el estrés puede afectar a la persona cuando las demandas laborales son agobiantes y difíciles de sobrellevar (30).

2.2.6. Dimensiones del estrés laboral

a) Agotamiento emocional:

El agotamiento emocional ocurre cuando el cuerpo está sobrecargado de trabajo y no puede rendir a un nivel superior debido al exceso de tareas laborales y obligaciones personales entre las que se encuentra la familia, sus actividades cotidianas, los negocios y aunado a esto algunas veces el estudio. De igual manera, la ansiedad es un factor generador de estrés que pueden alterar el funcionamiento del organismo humano y se pueden manifestar con síntomas como fatiga, depresión e irritabilidad. Los trabajadores sufren alteraciones en su vida particular y laboral que pueden llegar a causar insatisfacción, crisis laborales, carencia de responsabilidad y inasistencia laboral que afecta continuamente la visión de la empresa (31).

b) Despersonalización:

Constituye un elemento del estrés y hace referencia a una actuación desfavorable, o exageradamente indiferente relacionada con distintos elementos de su ocupación. Además, comúnmente se plantea en respuesta al agotamiento emocional, algunos motivos relacionados como, por ejemplo, si la persona se encuentra laborando intensamente y haciendo muchas labores simultáneas, comenzarán a alejarse y a disminuir sus actividades, lo que conlleva a la disminución de su desempeño y calidad laboral, por su parte pasará de hacer su mejor esfuerzo a realizar las actividades mínimas necesarias (31).

c)Realización personal:

Describe un elemento de auto-diagnóstico del estrés que hace mención de una disminución del sentido de autoeficacia y logro en el trabajo, que se va limitando cada vez más por la ausencia de recursos, apoyo social y oportunidades de desarrollo personal y profesional. De esta forma los empleados desarrollan actitudes negativas hacia ellos mismos y hacia los demás (31).

2.2.7. Características del estrés laboral

Muchos autores coinciden en que existen un conjunto de variables que genera y desencadena respuestas estresantes, además las características de cada persona son determinantes para que perciba un determinado factor como determinante o no. Entre los principales estresores tenemos los relacionados con los factores ambientales que incluye elementos estructurales del ambiente de trabajo tale como el alumbrado, la humedad, la contaminación acústica, la vibración, la iluminación y la temperatura en condiciones no óptimas. Otros factores como las tecnologías cuando no se tiene un buen diseño e implementación o no se esta familiarizado pueden ser fuentes potenciales de estrés (32).

Así mismo, elementos como la estructura organizacional de la empresa que incluyen una exagerada centralización, una cultura altamente burocratizada y el poco apoyo mutuo entre los integrantes de la empresa. Aunado a ello las demandas del propio trabajo pueden provocar estrés tales como los constantes cambios de turno, el exceso de actividades laborales o los riesgos a los cuales estamos expuestos constantemente, así como los cambios bruscos o demasiado lentos en el área profesional. El desempeño de roles también es un punto importante causante de estrés en el trabajo, ya que la sobrecarga de responsabilidad y la ejecución de diversos roles son factores estresantes que han sido estudiados desde hace mucho tiempo. Las relaciones interpersonales principalmente con jefes son fuentes de estrés, así como las interacciones grupales también se consideran en este ámbito (32).

2.2.8. Instrumentos para medir y evaluar el estrés

El Maslach Burnout (MBI) y Jackson (1981), consiste en un cuestionario para la evaluación del “síndrome de Burnout” o agotamiento laboral de los trabajadores de servicios relacionados con la salud, este está compuesto por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert, dividido en tres dimensiones las cuales son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (33).

2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral comprende un conjunto de los comportamientos, y acciones que adoptan los trabajadores de una empresa para asegurar que estén acoplados al ambiente de

trabajo y faciliten lograr a los objetivos a los cuales está orientada la organización en la que se desenvuelven y pueda lograr los resultados propuestos (34).

2.3.1. Teorías del desempeño laboral

a) Teoría de Herzberg: Esta teoría de acepta dos modelos de elementos:

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos:

Son factores que no son controlados del individuo, en cambio están dentro del ámbito en el que opera. Las disposiciones gestionadas y adaptadas por la organización tales como la compensación, los beneficios, el tipo de inspección por parte de sus supervisores, las limitaciones físicas que el trabajador pueda presentar y las condiciones de trabajo. En otras palabras, son estímulos externos que afectan al individuo y necesitan compensación (motivación positiva) o modificación (motivación negativa), si estos factores están bien proporcionados los trabajadores están claramente contentos, pero sucede lo contrario si estos factores se vuelven inestables o dañinos (35).

2. Factores motivacionales o factores intrínsecos:

Se relacionan con la naturaleza de la actividad que realiza el individuo y la satisfacción que experimenta al realizar dicha actividad. Los factores motivacionales están controlados por los propios sujetos e implican una sensación de crecimiento, realización y progreso a nivel personal como profesional. Estos también se denominan elementos de auto gratificación, ya que depende de agradar a la persona (35).

b) Teoría de razones de McClelland:

Propone una nueva perspectiva para explicar las motivaciones del comportamiento humano. Esta teoría presenta tres tipos de necesidades: logro o éxito, poder o pertenencia. El deseo de logro o éxito está relacionado con el deseo de un individuo de trabajar para lograr sus metas. Si un individuo busca la excelencia prefiere moderar el riesgo y exigir retroalimentación para mejorar su desempeño. No se puede negar que las personas motivadas tienen más éxito en lo que se proponen, así, aunque los individuos se esfuerzan por lograr el éxito individual dentro de una organización, es importante que los líderes puedan lograr resultados de los grupos y equipos que lideran (36).

2.3.2. Dimensiones del desempeño laboral

a) El Conocimiento:

Un empleado mientras más conocimiento posea tendrá mayor competitividad en su ámbito laboral, por lo tanto, el trabajador debe contar con una buena formación teórica lo que le va a facilitar poner en práctica la sabiduría obtenida durante su proceso de aprendizaje en el campo laboral y en el desempeño de sus actividades diarias (37).

b) Organización:

Todo trabajador debe poseer capacidad de liderazgo y de organización dentro de la empresa, para que pueda influenciar de una forma positiva en los demás miembros del equipo, también es importante que el trabajador tenga una conducta de colaboración en el trabajo, donde se pueda observar que tiene una buena relación con sus compañeros y una buena organización para cumplir con las actividades propuestas (37).

a) Responsabilidad:

Otra competencia del desempeño laboral es la responsabilidad la cual se puede definir como la capacidad que tiene el trabajador para cumplir con las actividades diarias propuestas y poder adaptarse adecuadamente y mostrar algunas conductas como la puntualidad, y además cumplir con su presentación personal (37).

2.3.4. Instrumentos para medir y evaluar el desempeño laboral.

El cuestionario que se usa para cuantificar el nivel de desempeño laboral de Salgado et al., adaptado por Consuelo. Dentro de este cuestionario se encuentran tres dimensiones como son: desempeño de tareas, desempeño organizacional y desempeño contextual. Cada uno de estas dimensiones conformadas por diferentes ítems los cuales suman un total de 28, además cada uno consta de 05 opciones de selección que son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) (38).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H0: No existe influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

H1: Existe influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe influencia del estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

H1: Existe influencia del estrés laboral en su dimensión realización personal en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

H1: Existe influencia del estrés laboral en su dimensión despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo, dado que inició con la observación del problema, lo cual permitió dar una explicación provisional a través de la formulación de hipótesis para luego someter las mismas a técnicas de verificación y de esta manera refutar o ratificar el posicionamiento inicial (39).

3.2. Enfoque de la investigación

En el presente estudio se utilizó un enfoque cuantitativo debido a que luego de la selección los casos de estudio y recolección de datos, estos se analizaron utilizando métodos estadísticos y de esta manera dar a conocer resultados reales y exactos (40).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación utilizó un tipo de investigación aplicada, esta permitió llevar a la práctica las teorías generales y de esta manera poder resolver los problemas que se presentan en la sociedad de acuerdo a los conocimientos adquiridos (41).

3.4. Diseño de la investigación

En el actual estudio se usó el diseño observacional, puesto que se centró en observar y registrar el comportamiento de las variables para luego analizarlas sin intervenir en el comportamiento natural de las mismas (42).

Así mismo, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional en la cual el investigador compara el comportamiento de las variables estudiadas y busca establecer una relación entre las mismas para poder deducir conclusiones relevantes (43).

Finalmente, el presente estudio se identificó con un corte transversal debido a que recolectó la información de los datos en un tiempo específico en el que se desarrolló la investigación (44).

3.5. Población, muestra y muestreo.

Población

La presente investigación estuvo formada por una población de 80 enfermeros que trabajan en el servicio de centro quirúrgico. Tomando en cuenta que la población se refiere al conjunto de individuos, sucesos o componentes que comparten cualidades comunes y son objeto de estudio (45).

Muestra

Al tratarse de una población finita se considero como muestra todos los integrantes que conforman la población que esta disponible para estudio del investigador. De acuerdo a la idea de que la muestra se trata de un subconjunto figurado y limitado que se extrae de la población total (46).

Criterios de Inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Enfermeros y enfermeras.

Enfermeros que tengan más de tres meses trabajando en Centro quirúrgico

Enfermeros que trabajen en contacto directo con los pacientes..

Enfermeros que voluntariamente quieran intervenir en el presente estudio y firmen la respectiva autorización.

Criterios de exclusión

Enfermeros con menos de tres meses trabajando en Centro quirúrgico

Enfermeros que trabajen en el área administrativa.

Enfermeros que se encuentren de descanso médico, licencia por maternidad o quienes en la etapa de la aplicación de las encuestas no se encuentren de turno.

Enfermeros que se nieguen a intervenir en la investigación.

3.6. Variables y operacionalización.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés en el personal de Enfermería	El estrés se refiere a las respuestas fisiológicas de nuestro cuerpo en las que intervienen diversos procesos de defensa para hacer frente a situaciones que se perciben como amenazantes (21).	Se define de acuerdo a los indicadores y puntaje del Cuestionario de síndrome de burnout elaborado en 1981 por Maslach y Jackson	Agotamiento Emocional Realización personal Despersonalización	Estado emocional. Descanso físico. Capacidad de relaciones interpersonales. Empatía. Resiliencia.	Ordinal	Alto = 111-154 puntos. Medio = 66-110 puntos. Bajo = 22-66 puntos.
Desempeño en el personal de enfermería	El desempeño laboral comprende un conjunto de comportamientos, y acciones que adoptan los trabajadores de una empresa para asegurar que estén acoplados al ambiente de trabajo y faciliten lograr a los objetivos (34).	Se define de acuerdo a los indicadores y puntaje del cuestionario para medir desempeño laboral, elaborado en 2011 por Salgado y Cabal.	Desempeño de tareas Desempeño contextual Desempeño organizacional	Competencia de resolución de decisiones. Competencia de organización Orientación a objetivo y resultado. Trabajo en equipo. Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral.	Ordinal	Desempeño laboral bueno = 94-140 puntos. Desempeño laboral regular = 47-93 puntos. Desempeño laboral malo = 1-46 puntos.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para medir tanto la variable 1, la cual busca medir el estrés, como la variable 2 que busca medir el rendimiento laboral, se utilizará como técnica la encuesta. Este método se basa en recolectar información proporcionada por los mismos sujetos estudiados, pudiendo aportar de esta manera sus propias opiniones, posturas o sugerencias respecto al tema de estudio (47).

3.7.2. Descripción del instrumento

Para el sondeo tanto de la primera variable como la segunda variable en estudio se utilizará como instrumento el cuestionario. Un cuestionario esta conformado por una conjunto de interrogantes relacionadas con un evento o situación sobre la cual el investigador aspira adquirir información (48). Para la primera variable de estudio que es el estrés laboral, se utilizará como instrumento la escala de Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS), el cual fue elaborado en 1981 por Maslach y Jackson, este instrumento busca medir el nivel de estrés (48).

El cuestionario de MBI-HSS esta se compone de tres dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En la dimensión Agotamiento Emocional (AE) la integran 9 preguntas relacionadas con los recursos emocionales, los sentimientos y la capacidad de tomar decisiones. La dimensión realización personal tiene 8 preguntas sobre como percibe el sujeto su situación respecto a su desarrollo personal, su trabajo, su competencia y eficiencia y por último la dimensión de despersonalización se encuentra integrada por 5 preguntas sobre la Capacidad de relaciones interpersonales, la resiliencia y la empatía (48).

Esta escala (MBI-HSS) esta conformado por un total de 22 preguntas que tiene una escala valorativa que utiliza el método Likert con opciones de respuesta: nunca, pocas veces al años, una vez al mes, unas pocas veces a la semana y todos los días, con una escala de valores que va desde: Alto (111-154), Medio (66-110 puntos) y Bajo (22-66 puntos), que se obtiene del puntaje de las preguntas resueltas (48).

Para la segunda variable de estudio que es el desempeño laboral, se utilizará el cuestionario de desempeño laboral elaborado en 2011 por Salgado y Cabal. Este esta dividida en tres dimensiones: la primera dimensión desempeño de tareas, la segunda dimensión el desempeño contextual y la tercera dimensión desempeño organizacional, las cuales tienen preguntas relacionadas con la competencia de resolución de decisiones, la competencia de organización, orientación y objetivos en el trabajo, la capacidad de trabajo en equipo, así como el mantenimiento voluntario del rendimiento laboral (49).

El cuestionario de desempeño laboral esta compuesto por 28 interrogantes que se valoran utilizando el método Likert con opciones de “nunca” a “siempre”, la cuál se mide en una escala ordinal que puede dar un desempeño laboral bueno (94-140), desempeño laboral regular (47-93), desempeño laboral malo (1-46) que se obtiene del puntaje obtenido de todas las preguntas resueltas (49).

3.7.3 Validación

El primer instrumento que se utilizará en la presente investigación que es el Maslach Burnout Inventory Human (MBI-HSS), creado por Maslach y Jackson, ha sido validado a través de

diferentes estudios, uno de ellos fue realizado en Perú en el año 2016, denominado estudio instrumental del MBI-HSS, basado en el análisis secundario de la Encuesta Nacional de Satisfacción de los beneficiarios en Salud, en el cuál se incluyó una muestra de 2216 médicos de distintas instituciones de salud, además de utilizar el método de Rho de Pearson la cuál permite medir la conexión de las variables estudiadas, sin embargo debido a la limitación de poder comparar los resultados obtenidos con otro instrumento se evaluó la relación entre los ítem propios de la encuesta, lo que determinó en el coeficiente de KMO=0,943, lo cual indica que existe una fuerte relación entre los ítem (50).

Para el segundo instrumento el cuestionario de desempeño laboral, su validación ha sido realizada por diversas investigaciones entre las cuales se encuentra, el estudio realizado en el año 2017, titulado el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Para su validación se utilizó la técnica de validación de expertos, la cual estuvo a cargo de profesores y doctores de la Universidad César Vallejo, quienes evaluaron cada uno de los 28 ítems del instrumento en cuanto a relevancia, pertinencia y claridad, los cuales coincidieron en que estaba apto para ser aplicado (51).

3.7.4. Confiabilidad

Para el primer instrumento, el MBI-HSS, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad, en el año 2016 en el estudio anteriormente mencionado, denominado estudio instrumental del MBI-HSS basado en el análisis secundario de la Encuesta Nacional de Satisfacción de los beneficiarios en Salud, se encontró que para la escala de Alfa de Cronbach tubo

un coeficiente de 0,908 (IC 95%: .902–.913) lo cual indica que ha tenido un análisis satisfactorio y se encuentra apto para ser aplicado en profesionales peruanos (50).

La confiabilidad del segundo instrumento, el cuestionario de desempeño laboral, se evaluó en el mismo estudio en que se evaluó su validez, titulado Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú, se aplicó la prueba estadística de confiabilidad de Crobach a una muestra conformada por 30 profesionales de la salud, obteniendo un resultado de 0.805, por lo que se puede afirmar que existe una alta confiabilidad para este instrumento (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En el presente estudio los instrumentos de recolección de datos serán plasmado en formato escrito, para ser llenado por el personal de enfermería que estén de acuerdo en participar en la investigación a través de la firma de la respectiva autorización. Luego los datos recolectados se organizarán y serán ingresados en el programa de cómputo Microsoft excel 2021, para luego ser exportados y procesados en el programa estadístico SPSS versión 29.0, para posteriormente poder dar los procesos estadísticos respectivos como tablas, gráficos y así determinar la estadística diferencial con respecto a las variables obtenidas. Para la realización de la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico Chi Cuadrado, y de esta forma comparar los valores reales observados en las variables con los valores supuestos, para finalmente poder elaborar las conclusiones respectivas sobre investigación.

3.9. Aspectos éticos

En el estudio se tomará la premisa de que en toda investigación científica que incluya la participación de individuos debe basarse en los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, con el fin que éstos guíen la preparación de las diferentes propuestas para el estudio. Por lo tanto, se tomarán en cuenta los siguientes principios universales de la ética: El principio de autonomía se ve garantizado a través de la aceptación voluntaria de cada uno de los participantes en la investigación con la autorización del consentimiento informado, previa explicación del objetivo de la investigación y además los implicados podrán abstenerse de participar en el estudios cuando estos lo deseen (52).

El principio de beneficencia considerará la importancia de la participación de los enfermeros en el estudio y del impacto que tendrá en sus labores diarias, lo que permitirá conocer aquellos factores que puedan influir de alguna manera en sus actividades. El principio de no maleficencia ocupa un lugar muy importante en la ética y la medicina y su fin es proteger a los participantes de daños que son evitables, así se aplica en que los participantes no serán expuestos a ningún tipo de situación que les pueda causar algún daño físico o emocional; y por último, el principio de justicia precisa que los casos estimados semejantes sean tratados con igualdad, mientras que los considerados diferentes se traten de manera apropiada, de igual forma este principio se garantiza, por ende ningún participante será excluido de la investigación bajo ninguna circunstancia (52).

4.2. Presupuesto

Item	Valor Unitario	Cantidad	Total
Bienes			
Lapto	1500	1	1500
Impresiones	1	80	80
Tablero	2	80	160
Papel bond	0,10	80	8
Lapiceros	1	80	80
Servicios			
Internet	1	200	200
Transporte	20	2	40
Alimentación	10	50	500
Imprevisto	200	1	200
Total		2548	

REFERENCIAS

1. Garcia Moran, M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet]. [consultado el 12 de enero de 2024]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA.pdf.
2. La organización mundial de la salud. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado. [Internet]. [consultado el 12 de enero de 2024]. Disponible en <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
3. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet]. [consultado el 20 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
4. Organización Internacional del Trabajo. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [Internet]. [consultado el 12 de enero de 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm.
5. Adecco Group Institute. State-of-the-global-workplace-2023. State-of-the-global-workplace-2023. [Internet]. [consultado el 15 de enero 2024]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/NeelaSRedtail/stateoftheglobalworkplace2023downloadpdf>.
6. European Agency for Safety and Health at Work, 2022 OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. [Internet]. [consultado el 15 de enero 2024]. Disponible en: chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces_en.pdf.

7. Health on demand. Encuesta de salud de los empleados 2021. [Internet]. [Consultado el 16 de enero 2024] Disponible en <https://www.larepublica.co/salud-23-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global3462464>.
8. Superintendencia Nacional de la Seguridad Social. Informe Anual 2022 de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. [Consultado el 17 de enero 2024]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-705997.html>.
9. Adecco Group Argentina. Agotamiento laboral. [Internet]. [Consultado el 20 de enero 2024] Disponible en: <https://www.adecco.com.ar/blog/agotamiento-laboral-c%C3%B3mo-prevenirlo>.
10. Ministerio de Salud (Minsa). Estudio epidemiológico 2021. [Internet]. [Consultado el 17 de enero 2024]. Disponible en: <https://www.inism.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>
11. Salinas, D. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla. [Tesis para optar por el título de maestra en enfermería]. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>.
12. Chávez, R. Condiciones laborales que afectan el desempeño del Personal Médico y Enfermería en el Hospital Primario Carlos Centeno, Siuna Abril - Septiembre 2019. [Tesis Para Optar al Título de Especialista en Dirección de Servicios de Salud y Epidemiología]. Rivas: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unan.edu.ni/16109/1/16109.pdf>.

13. Castro, C. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el hospital general Martín Icaza, período octubre 2019- marzo 2020. [Tesis para obtener el título de licenciada en enfermería]. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo. Disponible en: <https://dspace.utb.edu.ec/bit>.
14. Cabezas, G, Bravo, E. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel. [Tesis para optar por el título de Magister en Gerencia Hospitalaria]. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Disponible en: <chrome-http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2C%20G%20%282023%29%20El%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20personal%20de%20salud..pdf>.
15. Dueñas, F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis para optar por el título de Magister en Gerencias de Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
16. Cuyo, L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. [Tesis par optar por el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95378/Cuyo_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Gamarra, I. Arevalo, R. Estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. [Tesis para optar por el título de Licenciada en enfermería. Lima: Universidad Norbet Wiener. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9e95a0a1-716f-41e8-9226-48222b453a3c/content>.

18. Fuentes, E. Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II-1 Moyobamba, 2021. [Tesis para optar por el título de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública]. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/33a89927-3011-429a-911e-a8116f464599/content>.
19. Pizarro, G. Ruiz, M. Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023. [Tesis para optar por el título de Licenciada en enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123565/Pizarro_RG-Ruiz_RMSSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
20. Roque , M. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. [Tesis para optar por el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124679/Roque_CMESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
21. Regueiro, A. Qué es el estrés?. [Internet]. [Consultado el 4 de marzo 2024]. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>.
22. Freud, S. Introducción al psicoanálisis. Madrid: Alianza. [Internet]. [Consultado el 4 de marzo 2024]. Disponible en: <https://www.alianzaeditorial.es/libro/bibliotecas-de-autor/introduccion-al-psicoanalisis-sigmund-freud-9788420650906/>.

23. Lazaros, R. Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. [Internet]. [Consultado el 4 de marzo 2024]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/bb9c7ed7d3779dfdf.pdf>
24. García, E. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. [Internet]. [Consultado el 4 de marzo 2024]. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/145+BJHR.pdf>.
25. Naranjo, Y. Concepción, J. Rodriguez, M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit. [Internet]. 2017; 19 (3). 89-100. [citado 2024 Mar 04]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160889212017000300009&lng=es.
26. Gonzales, J. Estrés, Homeostasis y enfermedad. Zaragoza. A. Seva. 1994. [Internet]. [citado 2024 Mar 04]. Disponible en: <https://www.fodont.uncuyo.edu.ar/catedras/homeostasis.pdf>
27. Casuso, L. El estrés, ¿un producto del siglo XX?. [Internet]. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://www.humanitas.cl/antropologia-y-cultura/el-estres-un-producto-del-siglo-xx>.
28. McEwen. The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. PubMed. [Internet]. 2000; 886(1-2):172-189 [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11119695/>.

29. Chrousos G. Conceptos de estrés y trastornos del sistema de estrés. Panorama general de la homeostasis física y conductual. JAMA. [Internet]. 1992; 4, 267(9):1244-52. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1538563/>.
30. OMS. Manual: La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de salud de los trabajadores. [Internet]. 3° ed. Ginebra, Suiza: Editoriales OMS; 2004. [consultado el 05 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://www.who.int/occupational-health/publications/estrés/es>.
31. Maslach, C. Riesgos psicosociales en el trabajo. Comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo. [Internet]. 2009; 32, 4-109. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://burnoutaldia.wordpress.com/dimensiones/>.
32. Alcalde , J. Estrés laboral. Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. [Internet]. Chile: 2009. Ciencia y trabajo ed. ISSN 0718-2449 versión en línea. [citado 2024 Mar 05]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/41126168>
33. Hederich, C. Caballero, C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. CES Psicología. [Internet]. 2016; vol. 9, 1-15. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf.
34. Ranaweera, C. Office, C. Dhamasiri, A. Generation and Their Job Performance. ResearchGate. [Internet]. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/330358965_Generation_Y_and_Their_Job_Performance.

35. Quiroa, Myriam. Teoría de Herzberg. Economipedia. [Internet]. 2024 [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>.
36. Torres, A. La teoría de las motivaciones de David McClelland. [Internet]. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>.
37. Dolan, S. Valle, R Jackson, S. Schuller, R. La gestión de los recursos humanos. [Internet]. 3era edición. España: McGraw-Hill, 2007. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://cdn.websiteeditor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20la%20recursos%20humano%200%20Schuler.pdf>
38. Salgado, J. Anderson, N. Hulsheger, U. Selección de empleados en Europa: psicotécnica y la historia olvidada de la selección científica moderna de empleados. [citado 2024 Mar 05] Disponible en: <https://www.studocu.com/es/document/universidade-de-santiago-compostela/seleccion-avaliacion-e-desenvolvimento-de-persoal/salgado-y-cabal-2011/35418117>.
39. Quezada, C, Apolo, N, Delgado, K. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. [Internet]. 1° ed. Ecuador: UTMACH; 2017 [citado 2024 agosto 11] Disponible en: <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14229/1/Cap.1Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
40. Hernández, S, Sampieri, R, Mendoza, C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. [Internet]. 1° ed. México: McGraw-Hill; 2018. [citado

- 2024 agosto 11]. Disponible en: www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.
41. Baena, G. Metodología de la investigación. [Internet]. 3ra ed.. Patria; 2017 [citado 2024 agosto 11] Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf.
42. Manterola, C, Otzen T. Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. [Internet]. vol. 32. J. Morphol; 2014. [citado 2024 Ago 11]. Disponible en: Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795022014000200042&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>.
43. Mejía, T. Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [Internet]. [citado 2024 Ago 11] Disponible en: <https://www.studocu.com/es/document/universidad-politecnica-de-cartagena/psicologia-aplicada/estudios-observacionales-los-disenos-utilizados-con-mayor-frecuencia-en-investigacion-clinica/62464991>
44. Tamayo, M. El Proceso de la Investigacion Cientifica. Noriega. [Internet]. 4ta edi. Ciudad de México: Limusa; 2003 [citado 2024 agosto 11] Disponible en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mari_Ta.

45. Arias, J. Técnicas e instrumentos de investigación científica. [Internet]. 1ra edi. Perú: Enfoques Consulting; 2020. [citado 2024 agosto 25] Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
46. Arias, F. El Proyecto de Investigación. [Internet]. 6ta. Edi. Venezuela: Episteme; 2006. [citado 2024 agosto 25] Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://abacoenred.org/wpcontent/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
47. Canales, F, Alvarado, E, Pineda, E. Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. [Internet]. 2a edi. EUA: Paltex 1994. [citado 2024 septiembre 01] Disponible en: <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
48. Martín A,. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. [Internet]. 2010; (112):42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
49. Ramos, P, Barrada1, J, Fernández, E, Koopmans, L. Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del Cuestionario de desempeño laboral individual. *Journal of Work and Organizational Psychology*. [Internet]. 2019; vol. 35, 195 - 205. Disponible en: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
50. Oyola, A, Zagaceta, Z, Quispe M. Validación del constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) en médicos peruanos. *Revista del*

Hospital Psiquiátrico de La Habana. [Internet]. 2023; vol. 20. 1-13. [citado 10 Sep 2024]; 20 (2) Disponible en: <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/339>.

51. Consuelo, C. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2017. [Tesis para optar por el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Adler, A. Principios éticos que guían el desempeño de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. Iisue. [Internet]. 2019; vol. X, 2-15. [citado 16 Sep 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v10n29/2007-2872-ries-10-29-143.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Como influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?</p> <p>Problemas específico ¿Cómo influye el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico? ¿Cómo influye el estrés laboral en su dimensión realización personal en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico? ¿Cómo influye el estrés laboral en su dimensión despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la influencia del estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico. Determinar la influencia del estrés laboral en su dimensión realización personal en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico. Evaluar la influencia del estrés laboral en su dimensión despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024. H0: No existe influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe influencia del estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico. H1: Existe influencia del estrés laboral en su dimensión realización personal en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico. H1: Existe influencia del estrés laboral en su dimensión despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.</p>	<p>Primera variable: Estrés en el personal de Enfermería Indicadores: Estado emocional. Descanso físico. Capacidad de relaciones interpersonales. Empatía. Resiliencia.</p> <p>Segunda variable: Desempeño en el personal de enfermería. Indicadores: Competencia de resolución de decisiones. Competencia de organización Orientación a objetivo y resultado. Trabajo en equipo. Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral.</p>	<p>Método: Hipotético, deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Diseño: Observacional.</p> <p>Población: conformada por 80 enfermeros que laboran en el área de centro quirúrgico de un hospital de lima.</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS.

A. CUESTIONARIO DE NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora:
2. Sexo: Femenino Masculino
3. Cargo que desempeña:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Codificación del Inventario de Maslach Burnout Inventory

Escala 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

°	ENUNCIADOS	AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
		0	1	2	3	4	5	6
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 personas 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 las personas me cansa.								
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
REALIZACIÓN PERSONAL									
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.								
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.								
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 pacientes.								
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.								
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.								
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								
DESPERSONALIZACION									
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.								
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.								
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.								
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.								

ANEXO B: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Señale la respuesta que sea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Ud. toma decisiones acertada de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio?					
2	¿Ud., analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión?					
3	¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos?					
4	¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla?					
5	¿Promueve Ud. un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo equipo?					
6	¿Ud. maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo?					
7	¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?					
8	¿Ud. planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo?					
9	¿Realiza Ud. sus actividades laborales en el tiempo estimado?					
10	¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron?					
11	¿Se preocupa por alcanzar sus metas?					
12	¿Promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención?					

13	¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?					
14	¿Ud. Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan?					
15	¿Ud. se compromete con los reglamentos de su institución?					
16	¿Promueve Ud. la cooperación entre sus compañeros de trabajo?					
17	¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pida?					
18	¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral?					
19	¿Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas?					
20	¿Ud. mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral?					
21	¿Se siente fatigado durante su jornada laboral?					
22	¿Su calidad de atención es igual para todos sus pacientes?					
23	¿Ud. es capaz de realizar más actividades que sus compañeros?					
24	¿Ud. Sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal?					
25	¿Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas?					
26	¿Asiste puntualmente a su centro laboral?					
27	¿Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo?					
28	¿Ud. Pone excusas para faltar a su jornada laboral?					

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Privada Norber Wiener

Investigador: Contreras Rosales Mirian Lucila.

Título: Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024”. Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norber Wiener, CONTRERAS, MIRIAN. El propósito de este estudio es determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral. Su ejecución permitirá conocer aquellos factores que afectan al personal de enfermería en sus labores diarias.

Procedimiento:

Si usted decide participar en el estudio se le realizará lo siguientes:

- ❖ Se hará entrega de dos cuestionarios.
- ❖ Deberá firmar el consentimiento informado, si esta de acuerdo en participar en la investigación.
- ❖ Deberá llenar los cuestionarios de acuerdo a las instrucciones.

Las encuestas puede demorar unos 20 minutos, los resultados de la encuesta se le entregarán a usted de forma individual o se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: el estudio no supone ningún riesgo para su integridad física ni emocional, ya que solo pretende obtener información sobre sus labores diarias.

Beneficios:

Usted se beneficiará ya que se buscará dar recomendaciones a la institución sobre aquellos factores estresantes que afectan sus labores diarias y como influye estás en el desempeño de sus funciones, para que se le pueda dar soluciones inmediatas y no se vea afectada su salud y la calidad de la atención hacia los pacientes, demás de poder mejorar las relaciones interpersonales.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar ningún costo por participar, ni tampoco recibirá ningún tipo de remuneración ni incentivo por participar.

Confidencialidad:

La información será guardada de forma anónima por lo que se garantiza la confidencialidad en el presente estudio. Si se publicarán los resultados del estudio, no se dará a conocer ninguna información que comprometa su identidad.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el estudio a realizar, usted podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en cualquier parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Investigador Contreras Rosales Mirian, al tel. +51 931 981 308, 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:

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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	4%
2	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-09-27 Submitted works	<1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	Universidad Wiener on 2025-04-12 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-02-20 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1687450959451 Submitted works	<1%