



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el área de centro
quirúrgico en el Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Leyva Villalva, Liz Magaly

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6877-291X>

Asesora: Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0748-3848>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 25/06/2026

Yo,.....Liz Magalaly Leyva Villalva ...egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Estrés laboral y desempeño del Profesional de Enfermería en el área de Centro Quirúrgico en el Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2026.” Asesorado por el docente: Mg. Matos Valverde, Carmen VictoriaDNI 15729278ORCID... <https://orcid.org/...> 0000-0002-0748-3848 tiene un índice de similitud de 13% (TRECE) % con código oid: 14912:602438040 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
Leyva Villalva, Liz Magaly
DNI: 41906232



.....
Firma
MATOS VALVERDE CARMEN VICTORIA
DNI: 15729278

Lima, 25...de junio..... de 2026

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación va dedicado
A mi familia, hermanos y en especial a mi
madre que desde cielo sé que está feliz por
este logro.

AGRADECIMIENTO

A Dios que sin el nada sería posible, a mis
docentes por su apoyo y guía en esta
hermosa especialidad.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
Resumen	2
1. EL PROBLEMA.....	9
1.1 Planteamiento del problema.....	9
1.2. Formulación del problema de investigación.....	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problema específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación	13
1.4.1. Justificación Teórica	13
1.4.2. Justificación Practica	14
1.4.3. Justificación metodológica	14
2. MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes de la investigación.....	16
2.1.1. Antecedentes internacionales	16
2.1.2. Antecedentes nacionales	17
2.2. Base teórica.....	19
2.2.1. Primera variable estrés	19
2.2.2. Segunda variable desempeño laboral	22
2.3. Formulación de hipótesis.....	24
2.3.1. Hipótesis general.....	24
2.3.2. Hipótesis específicas	24
3. METODOLOGÍA	26
3.1. Método	26
3.2. Enfoque	26
3.3. Tipo de investigación	26

3.4. Diseño de la investigación.....	26
3.4.1. Corte	26
3.4.2. Nivel o alcance.....	27
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.6. Variables y operacionalización	35
3.7. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos	37
3.7.1.Tecnica.....	37
3.7.2. Descripción de instrumentos	37
3.7.3. Validación	38
3.7.4. Confiabilidad	39
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	.40
3.9. Aspectos éticos.....	41
4.ASPECTOS ADMINSTRATIVOS.....	42
4.1. Cronograma de actividades.....	42
4.2. Presupuesto.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	56
ANEXO 2: INSTRUMENTOS	59
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	66

Resumen

Introducción: el estrés está presente en las labores de enfermería lo cual influye en el desempeño de los profesionales lo cual al manejar las situaciones de tensión y presión que se pueden evitar permitirá un mejor ambiente laboral, así como un enfoque integral durante las intervenciones de la enfermera especialista en el área del centro quirúrgico. Asimismo, el **objetivo** será: Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico. Por otro lado, la **metodología** que se usará será aplicada, hipotético deductivo, cuantitativo, con diseño no experimental y corte transversal, tipo correlacional. En la **población** se incluye a 180 enfermeros (as) que laboran en el área del centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza, seleccionando una muestra de 123 enfermeros para la aplicación del cuestionario. En la recolección de datos se usarán **2 instrumentos** dividiéndose uno para cada variable; evaluadas por un juicio de expertos; siendo en la primera variable de estrés laboral con una confiabilidad de 0,98 y en la segunda variable de desempeño laboral con una confiabilidad de 0,93, indicando que ambos instrumentos son de alta confiabilidad. Asimismo, en el procesamiento de datos se usará el programa estadístico SPSS buscando la relación entre los datos de las dimensiones de las variables del estudio por medio de la prueba de Spearman.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño, enfermería, centro quirúrgico.

Abstract

Introduction: Stress is present in nursing activities and influences professionals' performance. Proper management of situations involving tension and pressure can foster a better work environment, as well as promote a comprehensive approach during interventions carried out by specialist nurses in the surgical center area. The objective of this study is to identify the relationship between occupational stress and the job performance of nursing staff in the surgical center area. Regarding the methodology, the study will be applied, based on the hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional scope, and correlational type. The population includes 180 nurses working in the surgical center area of Hospital Arzobispo Loayza, from which a sample of 123 nurses will be selected to complete the questionnaire. For data collection, two instruments will be used, one for each variable, both validated through expert judgment. The first instrument, measuring occupational stress, demonstrated a reliability coefficient of 0.98, while the second instrument, measuring job performance, showed a reliability coefficient of 0.93, indicating that both instruments have high reliability. Data processing will be conducted using the SPSS statistical software, analyzing the relationship between the dimensions of the study variables through Spearman's correlation test.

Keywords: Occupational stress, performance, nursing, surgical center.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El estrés en labores del profesionales de salud según la Organización mundial de la salud (OMS), manifiesta que causa afección por medio de reacciones en las emociones a nivel conductual y cognitivo que nacen cuando se enfrenta a demandas altas en el entorno del trabajo; estas respuestas se expresan mediante la depresión, el incremento de presión arterial, frecuencia cardiaca y tensión muscular así como disminución del rendimiento laboral, irritabilidad, dificultades para resolver problemas. Es por eso que se define al estrés como un estado donde el organismo sufre afecciones físicas y emocionales manifestando síntomas como inapetencia, problemas gastrointestinales y vicios de los hábitos inadecuados que afectan el desempeño social y laboral (1).

Además, en África en el año 2023, se realizó un estudio proveniente de Ghana en un hospital sostiene que los profesionales de enfermería en los centros quirúrgicos se enfrentan a la intranquilidad con relación al trabajo, lo cual es fuente principal respecto a la sobrecarga laboral, ausencia y carencia en equipación así como abastecimiento ya sea de trabajadores o materiales a usar. Por otro lado, el personal de enfermería en quirófano vela por la vida del paciente durante la cirugía brindando cuidados en situaciones de peligro, riesgo y complicaciones en la intervenciones quirúrgicas para disminuir complejidad producto del estrés. En los resultados el 82% del personal de enfermería manifiesta que el estrés laboral influye de manera negativa afectando la salud mental a comparación de la salud física (2).

Mientras , en Asia en China, en el 2023 se produjo una investigación en un hospital en un total de 171 enfermeras la salud mental en enfermería es bajo en el área de cirugía, por otro lado, la presión laboral en enfermería en centro quirúrgico es de nivel medio, siendo así la causa primordial del afecto a la salud mental del profesional , ya que la carga de trabajo, la distribución, las relaciones interpersonales y los recursos son factores que influyen en la intervención psicológica de las enfermeras manifestándose que el estrés laboral se presencia de manera significativamente en la salud del profesional de salud (3).

Asimismo, en el año 2023 en el estado de Sultanato de Oman, en el país de Omán , las enfermeras abarcan el mayor porcentaje del sector sanitario, motivo por el cual hay mayor demanda y necesidades, es por ello se realizó estudios en 5 hospitales entre ellos Hospital Universitario Sultán Qaboos, el Hospital Real, el Hospital Fuerzas Armadas, el Hospital Al-Nadha, el Hospital Khoula, los cuales son entidades de salud que brindan servicios a las diversas provincias de Omán; es por eso que se encuestó a 383 enfermeras y los resultados fueron que el 10% presenta la presión laboral y el 90% no presenta la presión laboral (4).

Igualmente en Turquía en estudios realizados por la Universidad Técnica de Karadeniz, publicado en el año 2024 aplicados en cinco hospitales, de los cuales cuatro son estatales y uno particular, con una población de 250 enfermeras que laboran en área quirúrgica, donde los resultados indicaron que el 50,5% se manifestó parcialmente satisfecho con el desempeño laboral mientras que 49,5% se mostró imparcial, lo que indica una buena satisfacción en el desempeño laboral evidenciados el cuidado natural y con compasión en los servicios quirúrgicos en enfermería (5).

Por otro lado, en el hospital universitario federal del Nordeste de Brasil se aplicó un estudio donde evaluó la percepción del estrés enfermeras del servicio quirúrgico, encuestándose a 35 enfermeros y se reportaron un alto nivel de estrés con 65,3% incluyendo a los momentos de tensión y clima organizacional interrumpiendo la adecuada comunicación, así como la calidad laboral y por otro lado el 34,7% un bajo nivel de estrés, datos que fueron recolectados entre mayo y junio del 2023, donde se identificó una afecto a la percepción del estrés en el aspecto laboral, concluyéndose que en el estrés laboral de los profesionales van en relación a sus dimensiones de satisfacción y motivación (6).

Es por eso que, en Ecuador en el año 2022, en gran mayoría de sus artículos científicos de Medlines, PubMed, Scielo presentan que los niveles de estrés en los profesionales de enfermería en el área de centro quirúrgico son elevados lo cual produce desgaste físico y emocional al personal que labora y a los profesionales que repercuten en el área de salud mediante su desempeño de sus funciones, dándose fatiga emocional y física

en personal que labora un tiempo determinado, causado por el desequilibrio de los factores individuales y profesionales tales como inadecuado ambiente laboral y la sobrecarga del trabajo (7).

Además, en el Perú en el año 2024 la situación de los enfermeros es crucial ya que en los centros quirúrgicos la demanda en relación a la productividad y la calidad son causas que producen el estrés en laboral en los profesionales de enfermería a la vez va influenciando la manera de trabajar con el entorno, la ubicación geográfica y sus factores en relación a la afectación del estrés. Sin embargo, en Lima referente al estrés laboral se encuentra un 53,8%, luego el 38,5% con un nivel medio de estrés y 7,7% nivel alto de estrés (8).

En el año 2022 en Cajamarca según estudios realizados por la Universidad Nacional de Trujillo en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque, según estudios aplicados a 30 enfermeros se obtuvo resultados donde el 93,3% presento un nivel medio de estrés, mientras 6,7% un nivel bajo de estrés laboral y en el nivel alto de estrés laboral, para lo cual se viene manejando estrategias que permitan afrontar las emociones en los trabajadores con estrés (9).

Así como en Chimbote en el 2023, en estudios realizados en el centro quirúrgico del Hospital III-Essalud se encontró que el 72% de enfermeros presenta un nivel bajo de estrés laboral y el 28% un nivel de estrés medio, y en relación al desempeño laboral el 44% de enfermeros presentan un nivel de desempeño laboral regular, el 36% nivel de desempeño bueno y el 20% nivel de desempeño malo, lo cual se concluye que en la menor manifestación del estrés mejorara el desempeño del profesional de enfermería en un punto regular y bueno (10).

Mientras que en el año 2022 se realizó estudios que mencionan ser aplicado a un centro quirúrgico de una institución de salud en Lima, encuestándose a 53 enfermeros y los resultados indican que los factores influyen en un 65,3% en el desempeño laboral, identificándose así que los enfermeros son un recurso importante en el centro quirúrgico ya que el equipo enfrenta situaciones llenas de estrés, mediante las complicaciones que pueden producirse durante una cirugía (11).

En el área de Centro Quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza se identifican diversas problemáticas relacionadas entre el desempeño que realiza el personal de enfermería y el estrés en sus labores, las cuales constituyen una situación de preocupación debido a sus repercusiones en la salud ocupacional y en la calidad del cuidado brindado. El entorno quirúrgico expone al personal de enfermería a múltiples factores estresores, entre los que destacan la alta exigencia asistencial y la presión por el tiempo durante los procedimientos quirúrgicos, la insuficiente o inadecuada disponibilidad de materiales de esterilización, la falla o deficiencia en los instrumentos quirúrgicos, así como el deterioro del equipamiento necesario para la realización de las intervenciones quirúrgicas. Estas condiciones adversas interfieren en el adecuado desarrollo de las funciones asistenciales, incrementan los niveles de estrés laboral y generan consecuencias físicas y emocionales en el personal de enfermería, lo que a su vez afecta su desempeño profesional dentro del área de Centro Quirúrgico.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico en un hospital Arzobispo Loayza, Lima 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente psicológico de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente social de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión ambiente físico de estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico.

Determinar la relación entre la dimensión ambiente psicológico de estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico.

Determinar la relación entre la dimensión ambiente social de estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

Se justifica teóricamente debido a una necesidad de profundizar el análisis de los desempeños de labores del personal de enfermería frente al estrés en el centro quirúrgico, un entorno caracterizado por alta complejidad, exigencia técnica y presión constante. Desde el enfoque de la salud ocupacional, el estrés laboral es considerado una respuesta física y psicológica ante demandas laborales que exceden la capacidad de afrontamiento del trabajador, y su presencia sostenida puede generar efectos negativos en el rendimiento laboral y en la calidad del cuidado brindado. Diversos modelos teóricos, como el Modelo Demanda-Control de Karasek y el Modelo de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman, explican cómo las elevadas demandas laborales, combinadas con un control limitado sobre el trabajo y recursos insuficientes, incrementan los niveles de estrés y afectan el desempeño profesional. Asimismo, desde la perspectiva de la teoría del desempeño laboral, se reconoce que el rendimiento del personal de enfermería no solo depende de sus competencias técnicas, sino también de su bienestar físico y emocional.

Es por eso que la importancia del manejo de estrés laboral en enfermería quirúrgica facilita en adaptar estrategias preventivas y de intervención, así como manejo de mejoría en las condiciones laboral, la adecuada organización de turnos, fortaleciendo el trabajo en equipo, contribuyendo al bienestar del profesional de enfermería, asegurando la calidad y atención quirúrgica y la teórica Callista Roy en el estudio se relaciona al modelo de adaptación dado que la teoría propone un instrumento que facilita la comprensión de las funciones de enfermería y orienta las intervenciones destinadas a reducir los factores que generan estrés.

1.4.2. Justificación Metodológica

El aporte en esta investigación es en base a la evidencia científica permitiendo comprender las causas, manifestaciones, secuelas en la salud y calidad de cuidado por el profesional de enfermería, Asimismo contribuye a las decisiones de la institución, manejo de estrategias de prevención, las condiciones laborales influyan en el fortalecimiento del bienestar físico y emocional en el profesional de enfermería de los centros quirúrgicos. Por medio de la metodología el estudio está conformado por 2 variables: estrés y desempeño laboral, aplicándose como técnica 2 cuestionarios: la primera escala de estrés que consta de 34 preguntas y el instrumento de desempeño laboral de los profesionales de enfermería que consta de 31 preguntas, con tipo de investigación: aplicada, con enfoque cuantitativo.

1.4.3. Justificación práctica

En enfermería quirúrgica la investigación del estrés es un problema que afecta física y emocionalmente al profesional, lo cual las estrategias personales, profesionales y organizacionales puedan reducir los momentos relacionados al estrés, por medio del autocuidado, las capacitaciones, y la correcta organización de trabajo, recibir apoyo de la institución frente al trabajo en equipo, con la idea de menorar la sobrecarga laboral y agotamiento en enfermería. Por el contrario se pueda mejorar el desempeño de los

profesionales en el centro quirúrgico, con la idea de mantener un buen ambiente laboral y saludable mediante el plan integral para el manejo de estrés.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lema y Reinoso (12), en Ecuador 2023, tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Lactacunga”. En la metodología, presento alcance correlacional, corte transversal y enfoque cuantitativo, mientras que la población estuvo conformada con 26 profesionales que laboran. En resultados el 26,5% representa a médicos, 23,1% enfermeros, 11,5% laboratoristas y 7,7% bioquímicos con fisioterapeutas. Conclusión los profesionales de enfermería, laboratorio presentan alto nivel de estrés, sin embargo, los médicos, fisioterapeutas son de bajo nivel de estrés.

Cabezas (13), en Ecuador 2023, como objetivo: “Analizar el estrés y relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”. Metodología es una investigación corte transversal, descriptivo, cuantitativo, no experimental. La población es de 25 profesionales entre residentes de medicina y enfermería. Resultados el 64% del personal de salud presentan a menudo estrés laboral durante sus labores y por otro lado el 8% es frecuente. Conclusión según la correlación de Pearson, el valor de -0,08 lo que establece una relación negativa muy débil, interpretando que hay una influencia negativa en la ejecución de labores del personal de salud.

Olivera, et al (14), en Brasil 2023, tuvo como objetivo: Valorar el estrés laboral, la satisfacción y la motivación para el trabajo de profesionales de enfermería del bloque operatoria de Brasil. En su metodología tuvo un estudio de tipo encuesta abierta nacional que se realizó entre los meses de agosto y diciembre de 2023, utilizando la Escala de Satisfacción del trabajo –EST y el cuestionario de motivación para el trabajo y la escala del estrés mediante formulario. En los resultados del total de 385 respuestas la cantidad de 160 profesionales técnicas de enfermería represento el 41,6% y 225 enfermeros licenciados (58,4%), siendo así que el 72,98% represento el estrés moderado y elevado dando un resultado de mayor estrés en los profesionales de turno 27,02% represento un estrés leve y medio. Asimismo, se concluyó que la proporción elevada de profesiones técnicos y enfermeros con estrés moderados es elevado denominándose así un nivel moderado y alto de estrés.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Espino y Ormeño (15), en el año 2023 tuvo como objetivo: “Determinar el estrés y desempeño laboral en enfermeras de centro quirúrgico Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Essalud –Ica 2021”. En su metodología es de estudio cuantitativa, descriptiva correlacional, Se realizó uso del cuestionario psicosomático (CPP) evaluándose el estrés y formulario de evaluación del desempeño; donde la población y muestra de 50 enfermeros. Obteniéndose como resultados donde muestran que en los enfermeros del centro quirúrgico donde presenta un estrés leve y desempeño laboral adecuado.

Durand (16), en el año 2022 tuvo como objetivo: “Determinar el nivel de relación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021”. Metodología nivel correlacional no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y la población de 100 profesionales de enfermería. En resultados el nivel alto de estrés es de 86%, nivel muy alto de estrés 11%, nivel moderado el 3%. Conclusión el estrés laboral y el desempeño laboral no tienen relación significativa con el

resultado de 0,138.

Santa Cruz (17), en el año 2022 tuvo como objetivo:” Determinar la relación entre estrés y desempeño laborales del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao 2020”. Metodología correlacional, corte transversal, no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 134 enfermeros y la muestra de 100. En los resultados el 56% representa el nivel medio del estrés laboral y el 58% nivel medio de desempeño laboral. Conclusión no existe relación significativa entre desempeño y estrés laboral en enfermería.

2.2.Base teórica

2.2.1. Estrés del personal de enfermería

2.2.1.1.Conceptualización del estrés

El estrés se define como la situación de tensión mental que se genera a causa de situaciones difíciles, puesto a que todas las personas desarrollamos un grado en el estrés, siendo una respuesta de manera natural frente a amenazas y situaciones de presión, afectando el bienestar del organismo y la mente. Cuando el estrés es excesivo produce secuelas físicas y psicológicas (18).

2.2.1.2.Teorías del estrés

En las teorías del estrés tenemos a la teoría de Selye donde el organismo debe de adaptarse a las etapas de alarma que emite una respuesta rápidamente el cuerpo al identificar un factor de estrés, seguidamente la fase de adaptación cuando el organismo reacciona frente al factor que provoca el estrés y la fase del agotamiento que es cuando el organismo se cansa a secuela de la duración del factor que provoca estrés (19).

También se encuentra el modelo transaccional de estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman que trata de la explicación de cómo la persona capte y emita una respuesta contra el estrés, siendo un proceso que trabaja con la afrontación entre el estrés en relación a su entorno y a la persona, es por ello que la interpretación cognitiva personal determinara si el acontecimiento es estresante (20).

Por otro lado, está la teoría de la activación cognitiva de Meurs donde el estrés se trabaja con cuatro niveles comenzando con el estímulo es el agente que genera el estrés designado como una amenaza, siendo el segundo nivel la experiencia que se denomina a la sensación de estrés, el tercer nivel que es la respuesta que aumenta el arousal cerebral y el cuarto nivel que es el feedback siendo la percepción en los cambios periféricos producto de la respuesta (21).

2.2.1.3.Evolución histórica del estrés

El concepto del estrés estuvo evolucionando en su uso en el siglo XIV hasta en el siglo XX, donde las reacciones del estrés son seleccionados de manera evolutiva frente a amenazas ambientales ya que antiguamente el estrés era considerado importante para sobrevivir, fortaleciendo los reflejos y de manera rápida ante situaciones difíciles de enfrentar (22).

2.2.1.4.Principales autores y precursores de los conceptos modernos del estrés

Entre los principales autores tenemos a Karasek y Theorell plantearon el modelo de las exigencias y control donde se estudia el estrés en el trabajo, donde se estableció la tensión en el aspecto psicológico siendo el producto de las exigencias que promueve el trabajo y capacidad para la toma de decisión para poder enfrentar. Para Mikhail el estrés tiene como definición al estrés como el estado psicológico que se presenta en situaciones donde las características del entorno desafían a una persona y emite un desequilibrio que percibe desde la capacidad de adaptarse y lo que pide a la situación. Por otro lado, para Ivancevich y Mattenson indica que el estrés una respuesta de adaptación caracterizada por procesos de la psicología de la persona emitiendo un conjunto de acciones donde influyen los factores de interrelaciones, de demandas ambientales y diferencias de manera individual (23).

2.2.1.5.Características del estrés

El estrés presenta características mediante la respuesta del organismo enfrentando situaciones de amenaza o exigencia, manifestándose en el aspecto físico como dolores de cabeza, problemas digestivos, dolor muscular y malestar estomacal. En el aspecto psicológico se observa la irritabilidad, problemas de memoria, ansiedad, depresión y falta de motivación, en lo conductual se encuentra el llanto, risa de nervios, insomnio, tics nerviosos, cambios en el apetito, así como la dificultad de concentrarse, inquietud y la dificultad en la concentración (24).

2.2.1.6. Modelos del estrés

El modelo ajuste persona-ambiente fue emitida por Muchinsky y Monahan donde hace referencia a la congruencia, similitud entre el ambiente y la persona, siendo el ajuste en los momentos entre las condiciones del trabajo y la perspectiva subjetiva de la persona. Por otro lado, está el modelo de French donde relaciona a la persona con el estrés laboral determinando factores para enfatizar las conductas que pueda desencadenar pesar de las alteraciones fisiológicas y psicológicas. Así como la teoría de Brief y George proyecta que el estrés es una situación de afrontamiento e importancia donde se explica la gestión de cómo manejar el estrés en relación a las amenazas, oportunidades y recursos que permitan disminuir la tensión (25).

2.2.1.7. Dimensiones del estrés

2.2.1.7.1. Dimensión física: hace referencia a los síntomas que el organismo puede presentar a causa de situaciones de estrés, entre ellos tenemos a los escalofríos, dificultad para recuperarlos ánimos, sudor, respiración pesada, malestar estomacal, dolor en el pecho y cabeza, taquicardia, mareos y vómitos (26).

La reacción del organismo es un desafío frente al estrés si hablamos de manera optimista el estrés se considera como episodios pequeños o cual dará resultados positivos, pero al durar un buen tiempo se produce un daño a la salud (27).

2.2.1.7.2. Dimensión psicológica: hace referencia a los sentimientos que están abarcado por la angustia y tensión emocional que se llegan a desencadenar, lo cual es una respuesta emitida frente a situaciones desafiantes, considerando a los factores que están presentes son la valoración cognitiva de los acontecimientos, luego la percepción para superar los recursos que se encuentran disponibles y la creencia de cómo asimilar la amenaza (28).

2.2.1.7.3. Dimensión social: hace referencia es la situación de ansiedad o incomodidad, que afronta las situaciones sociales, siendo los factores que intervienen con el apoyo social ya que las relaciones optimistas con la familia y amigos, los estilos de vida y la rapidez de sociabilizar y la confianza con los demás (29).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Concepto de desempeño laboral

El desempeño laboral se entiende como la calidad del trabajo donde cada personal aporta con sus responsabilidades en un tiempo determinado, así identificar como una persona se desarrolla en sus funciones. Los factores que intervienen son la eficacia, eficiencia y efectividad en la que el personal cumple sus funciones de manera individual y grupal. Mediante la evaluación se planifica como se mejora los aspectos que muestran refuerzo (30).

2.2.2.2. Teorías del desempeño laboral

Entre las teorías destacamos a la teoría de la expectativa de Vroom: enfoque en las expectativas individuales que fue desarrollado por Victor Vroom ya que se centra a las expectativas donde el personal aplica el esfuerzo y desempeño, Vroom manteniendo la motivación en base a tres factores entre ellos al rendimiento, el valor que le otorga al personal y la comprensión en ayudar a los líderes de manera la organización de sus labores. También se encuentra otra teoría de la equidad de John Adams que propone que las personas en las relaciones laborales con los demás trabajadores buscan establecer equidad, comparando el esfuerzo recompensa relacionándose a los demás, ya que sería una relación más satisfecha. También está la teoría de la fijación de metas de Locke que establece metas específicas y desafiantes ante el rendimiento, así se cumplirá y será alcanzable la productividad y satisfacción en el desempeño laboral con ayuda de los objetivos (31).

2.2.2.3. Concepto del desempeño laboral en salud

El desempeño laboral en la salud es la manera donde el profesional de salud cumple las funciones, responsabilidades y obligaciones que está comprometido a ejecutar, teniendo en cuenta que puede ser alterado por diversos aspectos tales como: el estado de salud en la cual se encuentra el trabajador, problemas físicos, las condiciones del trabajo, medidas que involucren a los posibles riesgos y su organización (32).

2.2.2.4. Características del desempeño laboral

Las características en el desempeño laboral en salud constan del comportamiento y conducta del profesional, el desenvolvimiento en situaciones complejas, la contribución a la satisfacción de las necesidades de las personas y sus familiares, la coordinación del equipo de salud y pacientes, la expresión profesional y práctica de valores ético en situaciones de presión laboral (33).

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

2.2.2.5.1. Calidad de trabajo: hace referencia a las condiciones que está en el trabajo y el personal de salud debe transmitir la adecuada calidad en la atención pese a que están expuestos a riesgos en el trabajo como infecciones radiación, violencia y acoso, sin dejar de lado a las sobrecargas por turno y horas. Pero para manejar estas acciones las condiciones deben ser favorables para los trabajadores y lograr la satisfacción a base de motivación rendimiento laboral (34).

2.2.2.5.2. Responsabilidad: es la capacidad del individuo de responder ante los actos y hacerse cargo de las consecuencias moralmente, lo cual cumple los deberes, compromisos, decisiones incluyendo a los errores para una adecuada convivencia en la sociedad y desarrollo como persona (35).

2.2.2.5.3. Trabajo en equipo: es una estrategia que une a los profesionales de distintas áreas con el objetivo de lograr la atención global e integral en los pacientes, con un enfoque multidisciplinario que manejara los resultados y seguridad de los usuarios con mayor eficiencia, satisfacción personal y mejor calidad de atención (36).

2.2.2.5.4. Compromiso institucional: hace referencia a la relación entre trabajadores y organización para ofrecer una adecuada atención que implica la ayuda mutua entre integrantes del equipo de salud y el bienestar laboral. Mientras que los acuerdo y compromisos de gestión van de la mano con el Ministerio de salud y servicio de salud del país (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza Lima en el año 2026.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza Lima en el año 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés en su dimensión ambiente físico y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza Lima en el año 2026.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés en su dimensión ambiente psicológico y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza Lima en el año 2026.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés en su dimensión ambiente social y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza Lima en el año 2026.

3. METODOLOGÍA

3.1.Método

El método que se usa es hipotético deductivo ya que presenta información para un tiempo y espacio determinado, así mismo se trabajó con la formulación de hipótesis donde las conclusiones obtenidas son enfocadas en base a los conocimientos que parten de lo general a lo particular (38).

3.2.Enfoque

La presente investigación es cuantitativa ya que se trabaja con datos mediante los instrumentos usados por medio de la recolección y análisis de datos numéricos, aplicando la estadística, siendo medible (39).

3.3.Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, puesto a que se busca soluciones respecto al tema centrado del estudio, por lo cual dicho método usa instrumentos y procedimientos que permitieron trabajar con las variables y plantear probables situaciones de solución (40).

3.4.Diseño de la investigación

El diseño es no experimental ya que no se alteran las variables ni se realizan experimentos y todo ocurre de manera natural sin manipulación ni control en el proceso (41).

3.4.1. Corte

El corte es transversal ya que el estudio se hace en tiempo actual, determinado actualizado y aplicado en una población específica, donde se recopiló la información en el transcurso de un periodo (42).

3.4.2. Nivel o alcance

El nivel fue correlacional puesto a que se trabaja con 2 variables lo cual se busca o establece alguna relación entre ambas, que puede ser positivo o negativo (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: es el conjunto de individuos, elementos lo cual tienen características en común y son base primordial del estudio (44). En este estudio se consideró una población de 180 enfermeros especialistas en centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Laoyza, cumpliéndose con los requisitos para la participación de las personas que deseen voluntariamente.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería Especialistas en centro quirúrgico que labora Soe 5, Soe6, So 8, so 10, SOMI, SOE, Hospital Arzobispo Loayza.
- Participante que llene correctamente un consentimiento informado.
- Personal profesional en enfermería especialista en el centro quirúrgico que se encuentre laborando con permanecía de mínimo de 12 meses, ya sea CAS o personal terceros

Criterios de exclusión:

- No firmar el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que labore en otra área.
- Personal con permanencia menor de 12 meses ejerciendo en la especialidad de enfermera instrumentista en centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza.

Muestra: es un subconjunto de la población para un estudio en específico, para lo cual se aplica el muestreo probabilístico, usando el margen de error de 5% (45), para lo cual resulto un resultado de 123 enfermeros (as) que laboran en el área quirúrgica.

Formula

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(110) \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(110-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

N	180
Z	1.96
E	0.05
p	0.50
q	0.50

Donde:

N = población (180)

n = muestra

Z = nivel de confianza al 95% equivale a 1.96

e = error muestral al 5% equivale a 0.05

p = 0.5

q = 0.5

Muestreo: Es la fórmula matemática que se usa en la población para identificar la muestra, lo cual estos cálculos son de característica probabilística, siendo así el método probabilístico aleatorio simple que se usará para este estudio ya que reduce la selección de participantes y generaliza resultados manteniendo la validez y credibilidad (46).

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Estrés laboral	El estrés se define como la situación de tensión mental que se genera a causa de situaciones difíciles, puesto a que todas las personas desarrollamos un grado en el estrés, siendo una respuesta de manera natural frente a amenazas y situaciones de presión, afectando el bienestar del organismo y la mente. Cuando el estrés es excesivo produce secuelas físicas y psicológicas (18).	En esta investigación se trabajar con 3 dimensiones y un total de 9 indicadores los cuales permitirán medir la variable mediante el cuestionario.	Ambiente físico	-Entorno -Actividades -Factores estresores	Ordinal	-Estrés laboral alto: 69-102
			Ambiente psicológico	-Estado de animo -Duelo -Emociones		-Estrés laboral Medio: 35-68
			Ambiente social	-Relaciones interpersonales -Interacción con los pacientes -Ambiente hospitalario		-Estrés laboral Bajo: 0-34
Desempeño del profesional de enfermería	El desempeño laboral se entiende como la calidad del trabajo donde cada personal aporta con sus responsabilidades en un tiempo determinado, así identificar como una persona se desarrolla en sus	En esta investigación se trabajar con 3 dimensiones y un total de 15 indicadores los cuales permitirán medir la variable	Calidad de trabajo	-Eficiencia -Tiempo -Creatividad -Metas	Ordinal	Desempeño alto: 100-155 Desempeño medio 50-99
			Responsabilidad	-Responsabilidad -Organización -Autonomía -Eficiencia		Desempeño bajo: menor de 50

funciones. Los factores que intervienen son la eficacia, eficiencia y efectividad en la que el personal cumple sus funciones de manera individual y grupal. Mediante la evaluación se planifica como se mejora los aspectos que muestran refuerzo (30)	mediante cuestionario.	el	Trabajo en equipo	-Colaboración -Disposición -Estructura -Armonía
			Compromiso institucional	-Resolución de problemas -Respeto a los usuarios y superiores -Relaciones interpersonales

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos utilizada en la presente investigación es la encuesta, por ser un procedimiento propio del enfoque cuantitativo que permite recopilar información de manera sistemática y objetiva a partir de la aplicación de cuestionarios previamente estructurados, sin modificaciones durante su administración, garantizando así la uniformidad y veracidad de los datos obtenidos (47). Esta técnica resulta pertinente para medir el desempeño laboral con el estrés laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico.

El instrumento de recolección de datos empleado es el cuestionario, el cual constituye un documento conformado por un conjunto de preguntas formuladas de manera clara, coherente y secuencial, orientadas a obtener información relevante de acuerdo con las variables de estudio (48). Para la medición del estrés laboral se utilizará el Cuestionario de Estrés Laboral en Enfermería, mientras que para evaluar el desempeño laboral del profesional de enfermería se aplicará un cuestionario de desempeño laboral, ambos diseñados con escalas de medición que permiten cuantificar las respuestas y facilitar su análisis estadístico.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En el primer cuestionario se aplicó para identificar el nivel de estrés en enfermería, lo cual elaborado por “The Nursing Stress Scale” (NSS), siendo adaptado por Casal Dueñas Julia, y específicamente tomado por Santamaría Inoñan Elizeth. Es por eso que consta de 34 ítems, los cuales los puntos que se obtienen son clasificados por niveles de baremos tales como: nivel de estrés bajo: 0-34 puntos, nivel de estrés medio: 35-68 puntos, nivel de estrés alto: 69-102 puntos.

En el segundo cuestionario se usó para determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, lo cual fue elaborado por MINSA, el cual se encuentra en la directiva administrativa “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral”, siendo adaptado por la autora Llagas, siendo tomado de igual manera de Santamaría Inoñan Elizeth, que consta de 31 preguntas tomadas de la ficha de desempeño laboral del MINSA, manejando Escala de Likert de 1 a 5 puntos (49).

3.7.3. Validación

La validez del instrumento de estrés laboral, fue determinada mediante juicio de cinco expertos especialistas, siendo el Mg. Daniel Córdova Sotomayor el representante del comité evaluador. El análisis estadístico arrojó un valor de significancia de $p = 0,00000001$, el cual es menor a 0,05 ($p < 0,05$), evidenciando un grado de concordancia estadísticamente significativo respecto a la pertinencia y coherencia de todos los ítems. En consecuencia, el instrumento fue considerado válido, aceptables y aplicable para su utilización en el año 2020 (50).

La validez de los instrumentos de desempeño laboral, fue determinada mediante juicio de cinco expertos especialistas, siendo em MG Daniel Córdova Sotomayor el representante del comité evaluador, en el cual el análisis estadístico arrojo un valor de significancia de $p = 0,00000001$, siendo menor 0,05 ($p < 0,05$), evidenciando un grado de concordancia estadísticamente significativo respecto a la pertinencia y coherencia de todos los ítems. En consecuencia, el instrumento es considerado valido, aceptable y aplicable para su utilización en el año 2020 (50)

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El instrumento que midió el estrés laboral obtuvo un alfa de 0,98, evidenciando una consistencia interna excelente. En cuanto al instrumento de desempeño laboral, obtuvo un coeficiente alfa de 0,93, lo cual evidencia un elevado nivel de confiabilidad. Estos resultados confirman que ambos instrumentos son adecuados para su aplicación en la muestra estudiada (50).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La interpretación de los datos de esta investigación se llevará a cabo siguiendo un procedimiento sistemático y riguroso. Una vez obtenida la aprobación del proyecto de investigación, se gestionará la autorización institucional ante la Dirección del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en la cual se establecerán la fecha y el horario para la recolección de datos. Para la aplicación de los instrumentos tomara un tiempo estimado de 25 a 30 minutos según los participantes. Previamente, se garantizará el cumplimiento de los principios éticos mediante la firma del consentimiento informado por parte de los profesionales de enfermería participantes y la autorización del Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Finalizada la recopilación de los datos, la información obtenida será organizada, codificada y depurada en una base de datos en el programa de Microsoft Excel 2021, con el propósito de asegurar la calidad, consistencia e integridad de la información. Posteriormente, los datos serán exportados al software estadístico SPSS versión 27.0 para su procesamiento y análisis estadístico.

El análisis de los datos se realizará en dos niveles. En primer lugar, se llevará a cabo el análisis descriptivo, mediante la elaboración de tablas de doble entrada, empleando frecuencias absolutas, relativas y porcentajes, lo que permitirá caracterizar las variables estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería, así como sus respectivas dimensiones. En segundo lugar, para el análisis inferencial y la contratación de las hipótesis de investigación, se aplicará la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, considerando la naturaleza ordinal de las variables y la posible ausencia de normalidad en los datos. Dicha prueba permitirá determinar el grado y la dirección de la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico, asegurando resultados estadísticamente válidos y confiables.

3.9. Aspectos éticos

En este aspecto se garantiza la ética, respetando los principios bioéticos que son indispensables, tales como: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia que velará el respeto por los participantes, así como el cumplimiento de la declaración de Helsinki, el consentimiento informado, así como las autorizaciones institucionales, manteniendo la conducta ética que incluye la autoría responsable, así como el gestionamiento de posibles conflictos, la prevención de copias de acuerdo al reglamento de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Autonomía: Los enfermeros (as) tendrán la posibilidad de escoger si desean participar en la investigación, así como la libertad de retirarse en cualquier momento del proceso y solicitar la eliminación de la información que transmitieron en un inicio con su autorización.

Justicia: En la selección de los participantes, se da la seguridad que todos tendrán las mismas oportunidades, sin presentar favoritismo, ni discriminación, teniendo en cuenta que la

investigadora no va a intervenir durante el proceso de obtención de datos que puedan causar algún tipo de daño.

Beneficencia: Se ofrece beneficios por medio de la investigación que se realiza y cumplimiento con el personal de enfermería.

No maleficencia: No se permitirá riesgos físicos, psicológicos, sociales para las enfermeras (os) que deseen participar en la investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1.Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	2026			
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Identificar la problemática del proyecto	X			
Revisar la bibliografía relacionada	X			
Definir la situación problemática y formular el problema	X			
Establecer los objetivos	X			
Elaborar las justificaciones del estudio	X			
Precisar las limitaciones del proyecto	X			
Desarrollar el marco teórico		X		
Plantear las hipótesis correspondientes		X		
Definir la metodología		X		
Determinar la población, la muestra y el método de muestreo		X		
Planificar y procesar la información		X		

Elaborar el aspecto ético y administrativos			X	
Proyecto Aprobado			X	
Recolección de datos y tabulación			X	
Proceso y análisis de datos			X	
Discusión			X	
Conclusión y Recomendaciones			X	
Realizar el informe de Tesis			X	
Aprobación del informe de tesis				X
Sustentación de tesis				X

4.2.Presupuesto

MATERIALES	2026			TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	
EQUIPOS				
1 laptop	2800			2800
USB	42.00			42.00
ÚTILES DE ESCRITORIO				
Lapiceros	10.00	10.00		20.00
Hojas bond A4	25.00			25.00
MATERIALES BIBLIOGRAFICOS				
Fotocopias	48.00	48.00	48.00	144.00
Impresiones	22.00	22.00	22.00	66.00
OTROS				
Movilidad	36.00	36.00	36.00	108.00
Alimentos	24.00	24.00	24.00	72.00
Llamadas	31.00			31.00
RECURSOS HUMANOS				
Encuestadores	46.00			46.00
TOTAL	3084	140	130	3354

5. Referencias bibliográficas:

1. Instituto Nacional de Salud Pública. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. [Consultado el 25 de enero del 2025]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
2. Vera A, Atswei A. Exploración de las fuentes de estrés entre las enfermeras de quirófano en un hospital universitario de Ghana. ELSEVIER.[Internet]. 2023;18 100540. [Consultado el 23 de enero del 2025]. Pag 1-9. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221413912300015X#:~:text=This%20is%20referred%20to%20as,participants%20as%20sources%20of%20stress>
3. Wei L, Guo Z, Zhang X, et al. Salud mental y estrés laboral de las enfermeras en el sistema quirúrgico: ¿Qué nos debería importar?. BMC Psychiatry 23. [Internet]. 2023 ,871. [Consultado el 23 de enero del 2025] Pag.1-6 . Disponible en: <https://bmcpsy psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-023-05336-0#citeas>
4. Al-Youqui S, Arulappan J. Fuentes de estrés laboral entre enfermeras omaníes: un estudio transversal. [Internet]. 2023;10. [Consultado el 23 de enero del 2025]. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23743735231166504>
5. Cakmak B, Cilinguir D, Candas B. Determinación de la satisfacción por compasión y la fatiga por compasión entre enfermeras quirúrgicas. [Internet].2024;11. [Consultado el 23 de enero del 2025]. Disponible en : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S108994722400399X>
6. Oliveira J, Gomes D, Silva J, Rocha N, Medeiros K, Ramos F. Impact of satisfaction and motivation on occupational stress in operating room nursing: a pilot study. Revista Brasileira de Enfermagem.[Internet]. 2025; 78(1):e 20230415. [Consultado el 23 de enero

de 2025]. Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/3RXWdQgGn6Ppj54jmVMw6VN/?lang=en>

7. Guzman S, Sanchez M, Chipantiza M, Toasa F, Yanez A. El nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Pol.Con. [Internet]. 2022; 7(2):1669-1682. [Consultado el 23 de enero de 2025]. Disponible en: <file:///D:/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934.pdf>
8. Fustamante E. Nivel de estrés laboral en licenciados de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional de Cajamarca, 2024. [Trabajo para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/2493/TRABAJO%20ACAD%20DE%20LICENCIADOS%20EN%20ENFERMERIA%20EN%20CENTRO%20QUIRURGICO-FUSTAMANTE%20GUEVARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Mantilla M. Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital de Lambayeque. [Tesis para optar el título de segunda especialidad de centro quirúrgico]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/14a4fa18-ad60-4166-9467-1101966fb379/content>
10. Sanchez L. Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeras, Hospital de Chimbote. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2023. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/112a6ff6-0cc4-4438-b6c9-666adbd5a0f8/content>

11. Ahumada J. factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022. [Tesis para obtener el grado académico gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106761/Ahumada_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Lema N, Reioso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga. [Internet] REMCA.2023; 6(3): 109-122. [Consultado el 23 de enero del 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>

13. Cabezas G. 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 el grado de magister en gerencia hospitalaria]. 2023, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2c%20G%20%282023%29%20El%20estr%2c%20a9s%20laboral%20y%20su%20relaci%2c%20b3n%20con%20el%20desempe%2c%20b1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segundo%20nivel.%20%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%20%2c%20Riobamba%2c%20Ecuador..pdf>

14. Oliveira JA, Gomes ET, Silva JR, Rocha NG, Medeiros KS, Ramos FS. Estrés, satisfacción y motivación de enfermeros del bloque operatorio en Brasil. Acta Paul Enferm. 2025;38:eAPE0000331i. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ape/a/sh8F5ZZ4KKN35584kkmG7Qn/?format=pdf&lang=en>

15. Espino L, Ormeño D. Estrés y desempeño laboral en enfermeros de centro quirúrgico Hospital IV Augusto Hernandez Mendoza Essalud –Ica 2021. [Tesis para optar segunda

- especialidad en enfermería, con mención en centro quirúrgico] 2023, Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e57d5912-37f2-4f6e-8a97-7abc54f99f28/content>
16. Durand M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Tesis para optar la maestría en gestión de los servicios de la salud] 2022, Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao, 2020. [Tesis para optar el título profesional de psicología] 2022, Lima: Universidad Privada del Norte. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
18. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
19. Galarreta M. Estrés y ansiedad del personal de Enfermería del Hospital Vitarte, 2023. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] 2024, Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81cbb572-826f-4fa4-8260-75b082a51cb2/content>

20. Cuevas M, Garcia T. Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. [Internet] Scielo. 2012(19). [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005
21. Rodruguez R, Riuvas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. [Internet]. 2011: (57). [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20Activaci%C3%B3n%20Cognitiva%20del%20Estr%C3%A9s%20de%20Meurs%2071&text=El%20modelo%20original%20establece%20que,en%20las%20bases%20de%20datos.
22. Espinoza A, Pernas I, Gonzáles R. Consideraciones teórico metodológicas y practicas acerca del estrés. [Internet].Scielo.2018;18(3):697-717. [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
23. Blanco M. El estrés en el trabajo. [Internet].Rev Cieb Cult. 2003;12. [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008
24. Vasquez S, Gonzales Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes.[Internet] masVITA.2020; 2(2):51-59. [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
25. Mejia E. Modelos de estrés: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. [Internet] UNAM. 2022; 12(24):17-28. [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en : <https://www.zaragoza.unam.mx/wp->

content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12%2824%29-art2.pdf

26. Jimenez W, Navas L. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. Rev, Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e innovación en Salud Publica. 2023;7: 26-35. Disponible en: <https://www.inspilip.gob.ec/public/site/datos/a12/V7%23especial/Impacto%20del%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20que%20otorgan%20cuidados%20hospitalarios%20.html>
27. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. [Internet]. Redalyc. 2009;33(2): 171-190. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
28. Condezo J, Solis L. Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Salud Mental y Psiquiatría Hermilio Valdizan, Santa Anita-2024. [Tesis para optar el título profesional de licenciado de enfermería] 2024, Lima: Universidad María Auxiliadora. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/2319/TESIS%20CONDEZ%20O-SOLIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Sandin B. El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. [Internet]. Redalyc. 2003;3(1):141-157. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
30. Gutiérrez R. Carga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico] 2025, Lima : Universidad Norbert Wiener. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/76b6f7bd-40d6-46a3-87c8-967a4b1052bf/content>

31. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.[Internet] Rev. Valor agregado. 2020; 7(1): 109-121. [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible en: <https://riva.upeu.edu.pe/index.php/riva/article/download/1417/1788/2387>
32. Mejias Y, Borges L. Consideraciones para las definiciones de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. [Internet].Scielo. 2021;21(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20profesional%20en%20salud, donde%20intervienen%20actores%20y%20recursos
33. Espinosa A, Gilbert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. [Internet]. Rev Cubana Enfermer. 2016;32(1). Disponible en : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011#:~:text=Y%20es%20posible%20definir%20operativamente,en%20el%20entorno%20que%20labora.&text=El%20desempe%C3%B1o%20profesional%20de%20enfermer%C3%ADa%20es%20un%20objeto%20de%20investigaci%C3%B3n,contextualizar%20los%20objetivos%20de%20investigaci%C3%B3n.&text=Los%20autores%20no%20declaran%20conflicto%20de%20intereses.
34. Organización Panamericana de la Salud. Mejorar la calidad de la atención en la prestación de servicios de salud. [Internet]. [Consultado el 04 de abril del 2025]. Disponible el: <https://www.paho.org/es/eventos/mejorar-calidad-atencion-prestacion-servicios-salud#:~:text=de%20Salud%20P%C3%BAblica.->

[,La%20calidad%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20en%20la%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios,y%20acceso%20equitativo%20como%20atributos.](#)

35. Romero C, Vargas R. Responsabilidad profesional y su regulación en el contexto legal peruano: Divergencias y perspectivas. [Internet]. Scielo. 2024;9(6):4-17. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-33712024000100004
36. Rodriguez F, Secin R, Ramirez J. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. [Internet]. Acta med. 2022; 19(4). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032021000400477#:~:text=El%20trabajo%20en%20equipo%20dentro,rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20y%20el
37. Jaramillo K. Compromiso organizacional en la institucionales de salud del Perú, 2022. [Internet]. Revista de climatología. 2022(23):3080-3088. Disponible en: <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/12/Articulo-CS23-Karina-J.pdf>
38. Gonzales R. El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la educación básica regular en Perú.[Internet]. Unife. 2023;9(2): 30-45. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/3045>
39. Sanchez A, Murillo A. Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. 2021. [Internet]. Debates por la historia. 2021;9 (2) : 81-147. Disponible en: <https://revistascientificas.uach.mx/index.php/debates-por-la-historia/article/view/792>
40. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental EN el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI.2022. [Internet] Univ.

Distrital Francisco José de Caldas. 2022;27(5). Disponible:

<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/19171#full-articleXML>

41. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación).[Internet]. Recimundo. 2020; 4(3): 163-173.[Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
42. Manterola C, Hernandez M, Otzen T, Espinosa M , Grande L. Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar ciencias morfológicas.[Internet].2023; 41(1):146-155. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: https://intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf
43. Vizcaino P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica.[Internet]. Ciencia latina internacional.2023;7(4): 9723-9762. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/7658/11619/>
44. Mucha L, Chamorro R, Oseda M, Alania R. Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en posgrado.[Internet]. Rev Udh. 2020;12(1):44-51. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://revistas.udh.edu.pe/udh/article/view/23/189>
45. Chero V. Población y muestra. Internet]. Int. J.Inter. Dent.2024;17(2):66. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/ijoid/v17n2/2452-5588-ijoid-17-02-66.pdf>

46. Valdivieso L. Notas de técnicas de muestreo.[Internet]. Lima:PUCP;2021.[Consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/090e83b7-34b9-4d7c-ab28-9acb6bb0b9ab>

47. Arias J. Técnicas e instrumentos de investigación científica. [Internet].Lima: ENFOQUES CONSULTING EIRL;2020.[Consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>

48. Vega V, Leyva M, Batista N. Desarrollo y validación de un cuestionario para evaluar el conocimiento en metodología de la investigación [Internet]. Rev. Conrado. 2023;19(52):51-60. [Consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3232>

49. Bautista L. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico en la Clínica Internacional sede Lima en el año 2023. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico] 2023, Lima: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30c7d05f-a254-4469-93f6-a07553ad7ac8/content>

50. Santamaria E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia, Chiclayo,2020. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] 2021, Pimentel: Universidad Señor de Sipan. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Inoc%b1an%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Estrés laboral	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico en un hospital Arzobispo Loayza, Lima 2026?	Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico.	Existe relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza Lima en el año 2026.	Dimensiones -Ambientes física -Ambiente psicológica -Ambiente social	-Básica Método y diseño de la investigación: -Hipotético-dedutivo -No experimental-corte transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	V2: Desempeño del profesional enfermería	de
¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico de estrés y el desempeño laboral del personal de	Determinar la relación entre la dimensión ambiente físico de estrés laboral y el desempeño del personal de	Existe relación estadísticamente	Dimensiones -Calidad de trabajo -Responsabilidad -Trabajo en equipo	-Nivel: correlacional -Enfoque: cuantitativo -Población-muestra Población: 180 Muestra:123

personal de enfermería en el área de significativa entre estrés -Compromiso
 en el área de centro quirúrgico. en su dimensión institucional
 quirúrgico? ambiente físico y el

Determinar la relación desempeño laboral del
 ¿Cuál es la relación entre entre la dimensión profesional de
 la dimensión ambiente ambiente psicológico de enfermería del centro
 psicológico de estrés y el estrés laboral y el quirúrgico del Hospital
 desempeño laboral del desempeño del personal Arzobispo Loayza Lima
 personal de enfermería de enfermería en el área en el año 2026.

en el área de centro de centro quirúrgico.
 quirúrgico? Existe relación

Determinar la relación estadísticamente
 ¿Cuál es la relación entre entre la dimensión significativa entre estrés
 la dimensión ambiente ambiente social de estrés en su dimensión
 social de estrés y el laboral y el desempeño ambiente psicológico y
 desempeño laboral del del personal de el desempeño laboral del
 profesional de

Instrumento 1

Ordinal-Escala Likert

-Estrés laboral alto: 69-
 102

-Estrés laboral Medio:
 35-68

-Estrés laboral Bajo: 1-
 34

Instrumento 2

Ordinal-Escala Likert

Desempeño alto: 100-
 155

Desempeño medio 50-
 99

Desempeño bajo: menor

personal de enfermería en el área de enfermería del centro
 en el área de centro quirúrgico. quirúrgico del Hospital
 quirúrgico? Arzobispo Loayza Lima
 en el año 2026.

de 50

Existe relación
 estadísticamente
 significativa entre estrés
 en su dimensión
 ambiente social y el
 desempeño laboral del
 profesional de
 enfermería del centro
 quirúrgico del Hospital
 Arzobispo Loayza Lima
 en el año 2026.

ANEXO 2

6.2 Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS (The Nursing Stress Scale)

DATOS GENERALES

-Edad:

-Sexo: M () F ()

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

Escala valorativa: Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Muy frecuentemente (3)

Enunciados	0	1	2	3
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2. Recibe críticas de los médicos				
3. Realiza cuidados de enfermería que resulta dolorosos para los pacientes				
4. Se siente impotente cuando un paciente no mejora				
5. Problemas con su supervisor				
6. Escucha o habla con el paciente sobre su muerte cercana				
7. No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio				

8. La muerte de paciente le angustia				
9. Problemas con uno o varios médicos				
10. Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente				
11. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12. Muerte de un paciente con el que has llegado a tener una relación estrecha				
13. El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo				
14. Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15. Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
16. No tiene ocasión para compartir sentimientos y experiencias con otros compañeros del servicio				
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19. Toma decisiones sobre un paciente cuando el medico no está disponible				

20. Pasar temporalmente a otros servicios/ con falta de persona				
21. Ver a un paciente sufrir				
22. Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24. Recibir críticas de un supervisor				
25. Personal y turno imprevisible				
26. El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27. Realiza tareas que no competen a enfermería (ej: tareas administrativas)				
28. No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31. El médico no se encuentra presente ante una urgencia medica				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33. Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo				

especializado				
34. Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Fuente: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30c7d05f-a254-4469-93f6-a07553ad7ac8/content>

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería

DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: M () F () Tiempo de servicio:.....

INSTRUCCIONES

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

Escala valorativa: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	CALIDAD DEL TRABAJO					
01	Produce o realiza un trabajo sin errores					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
03	Realiza un trabajo ordenado					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
06	Produce o realiza un trabajo metódico					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					

09	Se muestra atenta al cambio, implementado nuevas metodologías de trabajo					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal					
11	Puede trabajar independientemente					
	RESPONSABILIDAD					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a la jefa encargada del área de emergencia informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área del centro quirúrgico					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área del centro quirúrgico					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la					

	realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio del centro quirúrgico					
22	Conoce la misión y visión del servicio de centro quirúrgico					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalía					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios					
29	Demuestra respeto a sus superiores					
30	Demuestra respeto a sus colegas					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

Fuente: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30c7d05f-a254-4469-93f6-a07553ad7ac8/content>

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Leyva Villalva, Liz Magaly

Título : “Estrés laboral y desempeño del Profesional de Enfermería en el área de Centro Quirúrgico en el Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2026”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado “Estrés laboral y desempeño del Profesional de Enfermería en el área de Centro Quirúrgico en el Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2026”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener Leyva Villalva, Liz Magaly
El propósito es: Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico.

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 25 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. Leyva Villalva, Liz Magaly al 988181700 y/o al Comité que validó el presente estudio, “Estrés laboral y desempeño del Profesional de Enfermería en el área de Centro Quirúrgico en el Hospital Arzobispo

Loayza, Lima 2026” 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.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre: Leyva Villalva, Liz Magaly

DNI: 41906232

13% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-02-09	4%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
4	Publicación	Jacqueline Augusta do Nascimento Oliveira, Eduardo Tavares Gomes, José Robert...	<1%
5	Internet	core.ac.uk	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-07	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-09	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-02-08	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2021-02-26	<1%
11	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%