DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Estrés y rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un hospital nacional de Lima, 2026

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autor: García Aquino, Ricardo Virgilio

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0008-0635-0972

Asesora: Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0000-6440-6454

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: 08/11/2022

Yo, **GARCÍA AQUINO, RICARDO VIRGILIO,** con código ORCID: **https://orcid.org/0009-0008-0635-0972** Egresada(o) de la Dirección de Posgrado y Segundas Especialidades, Escuela Académica de Enfermería, **SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado

"ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LA INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2026"Asesorado por el Docente **GIL MIRANDA ELIZABETH MARIBEL**, **DNI 09774617, CÓDIGO ORCID:** https://orcid.org/0009-0000-6440-6454, tiene un índice de similitud de 16**%**, con oid: oid: :14912:623599951, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



……
Firma de autor(a)
GARCIA AQUINO RICARDO VIRGILIO
DNI N°: 16154887



……
Firma del Asesor
GIL MIRANDA, ELIZABETH MARIBEL
DNI N° 09774617

Lima,12 de Setiembre del 2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente jutificado en el siguiente recuadro.

Justificación del Alto Porcentaje de Similitud en fuentes primarias en el presente proyecto de Investigación: Por medio de la presente, me permito someter a su consideración la justificación técnica y metodológica respecto al porcentaje de similitud en fuentes primarias detectado en el trabajo de investigación presentado por el Lic. **GARCÍA AQUINO, RICARDO VIRGILIO .**En el proceso de revisión con el software Turnitin, se identificó un **16%** de similitud total, de los cuales **5 %** corresponde a fuentes primarias, superando el límite permitido del **4%.** Este informe expone las razones y justificación de dicho resultado, así como las medidas tomadas para mitigar esta situación. Análisis: Descripción del Contenido Revisado**: Portada:** sale palabra con fraseología normal, jurado y asesor. Esta práctica es común y recomendada en investigaciones académicas para mantener un formato coherente. El uso incrementó el porcentaje de similitud.

DEDICATORIA

Dedico este informe a mi madre que es el motor de mis esfuerzos, a mi padre que desde el cielo me acompaña, gracias a sus enseñanzas puedo alcanzar mis sueños y no rendirme.

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a las amistades que desinteresadamente me han apoyado para poder terminar este trabajo y así poder culminar satisfactoriamente mi especialidad, a mi pareja por su comprensión y su apoyo incondicional. A mis hijos que siempre confían y admiran mis esfuerzos de superación.

Asesora: Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0000-6440-6454

JURADO

Presidente	**:**	Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
Secretario	**:**	Mg. Pretell Aguilar, Rosa María
Vocal	**:**	Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

ÍNDICE

Dedicatoria iii

Agradecimiento iv

Jurados v

Índice vi

Resumen ix

Abstract x

1. EL PROBLEMA 1

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

1.2.1. Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. Objetivos de la investigación 3

1.3.1. Objetivo general 4

1.3.2. Objetivos específicos 4

1.4. Justificación de la investigación 4

1.4.1. Teórica 5

1.4.2. Metodológica 6

1.4.3. Práctica 6

1.5. Delimitación de la investigación 7

1.5.1. Temporal 7

1.5.2. Espacial 7

1.5.3. Población o unidad de análisis 7

2. MARCO TEÓRICO 8

2.1. Antecedentes 8

2.2. Bases teóricas 11

2.3. Formulación de hipótesis 20

2.3.1. Hipótesis general 21

2.3.2. Hipótesis específicas 21

3. METODOLOGÍA 22

3.1. Método de la investigación 22

3.2. Enfoque de la investigación 22

3.3. Tipo de investigación 23

3.4. Diseño de la investigación 23

3.5. Población, muestra y muestreo 23

3.6. Variables y operacionalización 25

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 26

3.7.1. Técnica 27

3.7.2. Descripción de instrumentos 27

3.7.3. Validación 27

3.7.4. Confiabilidad 27

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos 28

3.9. Aspectos éticos 28

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 29

4.1. Cronograma de actividades 29

4.2. Presupuesto 30

5. REFERENCIAS 31

ANEXOS 40

Anexo 1: Matriz de consistencia 41

Anexo 2: Instrumentos 42

Anexo 3: Consentimiento informado 45

Anexo 4: Informe de originalidad 46

RESUMEN

El estrés en el trabajo incluye una serie de reacciones psicológicas y conductuales que afectan al trabajador en el ámbito físico, mental y social, originadas cuando las demandas del entorno superan sus capacidades, experiencia o competencias, repercutiendo directamente en su efectividad y calidad de desempeño. En el contexto quirúrgico, donde las exigencias técnicas y emocionales son elevadas, esta situación puede comprometer la seguridad del paciente y la eficiencia profesional. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo "Determinar cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima". La metodología será de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estará conformada por 80 profesionales de enfermería del área quirúrgica. Para recopilar datos, se utilizará la técnica de encuestas a través de cuestionarios que Mamani en el año 2022 ha validado. La validez de contenido para el rendimiento laboral es del 83% y para el estrés laboral del 97%. También tienen una confiabilidad elevada, de acuerdo con el Alfa de Cronbach, 0,948 y 0,844 respectivamente. Se utilizará el coeficiente Rho de Spearman. La información será procesada en Excel 2019 y analizada en IBM SPSS versión 25. Éticamente se asegurará la participación voluntaria a través de un consentimiento informado, el anonimato en aplicación de la encuesta, la privacidad de los datos y el uso únicamente para fines científicos y académicos. Se asegurará que todos los participantes tengan las mismas oportunidades para formar parte de la investigación.

Palabras clave: Estrés, Rendimiento Laboral, Enfermería, Intervención Quirúrgica.

ABSTRACT

Work-related stress encompasses a set of psychological and behavioral responses that affect workers physically, mentally, and socially. These responses arise when environmental demands exceed their capabilities, experience, or skills, directly impacting their effectiveness and performance quality. In the surgical context, where technical and emotional demands are high, this situation can compromise patient safety and professional efficiency. Therefore, this study aims to Determine the relationship between stress and job performance among nursing staff during surgical procedures at a National Hospital in Lima. The design will be cross-sectional, correlational, quantitative, and non-experimental. There will be eighty nurses working in the surgical field. Data will be collected using a survey technique with questionnaires validated by Mamani 2022. The content validity for job performance is 83%, and for job-related stress, it is 97%. They also have high reliability, according to Cronbach's alpha 0.948 and 0.844, respectively. Spearman's rho coefficient will be used. The data will be processed in Excel 2019 and analyzed in IBM SPSS version 25. Ethically, voluntary participation will be ensured through informed consent, anonymity during the survey administration, data privacy, and use solely for scientific and academic purposes. Equal opportunities for all participants to take part in the research will be guaranteed.

Key words: Stress, Work Performance, Nursing, Surgical Intervention.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En todo el mundo, es frecuente que el personal de enfermería sufra de agotamiento, lo cual suele estar marcado por una baja percepción de logros personales. El conflicto entre roles, las emociones negativas, los problemas familiares, la angustia moral, el estrés, entre otros, son algunos de los múltiples factores que contribuyen al problema, repercutiendo estas condiciones directamente en el rendimiento laboral y cuidado brindado al paciente quirúrgico (1).

Según Consejo Internacional de Enfermeras en el año 2025, una encuesta mundial con más de 9000 enfermeras de 35 países, demostró que entre el 23 % y el 61 % de estas profesionales padecían depresión o ansiedad en su trabajo; también se estimó que cerca del 11.23 % de las enfermeras ha sufrido síntomas de estrés o burnout clínico en 49 países (2).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) del año 2023 define el estrés como una condición de inquietud y consternación psicológica que genera daños mentales y físicos en los individuos de manera progresiva (3). De este modo, según un estudio realizado en Polonia en 2025, el estrés laboral es muy común entre el personal de enfermería, con un nivel promedio cercano al 61 % de la puntuación máxima de la escala aplicada. Se verificó que el personal experimenta un nivel moderado de estrés en su lugar de trabajo y que suelen disminuir con un mayor apoyo social (4).

Ahora bien, el agotamiento entre las enfermeras de quirófano se debe a la interacción de múltiples factores. Un estudio realizado en China en el año 2025, evidenció que más del 60% de los factores identificados se relacionaban con condiciones organizacionales como sobrecarga laboral, presión asistencial y escaso apoyo emocional en sala de operaciones (5).

También, un estudio realizado en EE. UU en 2023 demostró que los altos niveles de agotamiento profesional enfermero se relacionaron estrechamente con una mayor intención de abandonar la profesión, a causa de la fatiga y carga laboral, resultando que más del 40 % de los participantes experimentaban estrés en sus lugares laborales (6).

Además, el estrés es hoy una de las variables más significativas en el entorno mundial, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En América Latina, el 75% de las mujeres mexicanas declaran sentirse fatigadas como consecuencia del estrés, en comparación con China y Estados Unidos juntos. Asimismo, en Europa, se ha comprobado que el 45% de los adultos españoles activos experimentan mayores niveles de estrés laboral que otros países aledaños. Esto se traduce en un aumento de 9 puntos 36%, y el tiempo de aislamiento equivale a 11 34% en cifras mundiales (7).

De acuerdo con investigaciones recientes hechas en Perú, el burnout o el estrés percibido como indicadores de la calidad de vida en enfermeros muestran datos alarmantes. Según las estadísticas, en los hospitales públicos el 48.5 % del personal experimentó un burnout moderado y el 40.1 % uno severo, mientras que más de la mitad se vio afectada por el agotamiento emocional. Estos resultados indican que el estrés en el trabajo tiene un efecto importante sobre la salud mental y el bienestar profesional del personal de enfermería a nivel nacional (8) (9).

De este modo, el rendimiento del personal enfermero se ve gravemente afectado por el estrés en su entorno laboral, lo cual repercute negativamente tanto en su trabajo como en la atención al paciente. Según un estudio realizado en Perú en 2023, el 51,2 % de los empleados encuestados afirmó que su desempeño profesional era significativamente mediano (10).

Dicho de otro modo, describir el estrés de trabajo respecto al rendimiento laboral que debe poseer personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en el un Hospital

Nacional de Lima para lograr los resultados deseados de su actuación, resulta de extrema importancia. Se hace necesario estudiar la relación entre estas variables, ya que evidencia algunos hechos resaltantes observados en este servicio como, por ejemplo, el descontento del usuario externo, de los pacientes y de familiares visitantes, debido a la sobrecarga física e intelectual del personal. Asimismo, problemas de relación entre compañeros, trabajos nocturnos, horarios cambiantes, agresiones físicas y verbales, tensión, cansancio y sobrecarga de trabajo provocados por esta circunstancia, han repercutido en la capacidad del enfermero (a) para desempeñar sus funciones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica?

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica?

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente social y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.

Analizar cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.

Establecer cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente social y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación refuerza el marco conceptual de la enfermería al examinar, bajo una perspectiva científica, el vínculo entre el estrés en el trabajo y la productividad profesional en entornos hospitalarios complejos, por ejemplo, el quirófano de un Hospital de Lima. A pesar de que ya se han hecho investigaciones a nivel local, nacional e internacional, todavía existen lagunas acerca de cómo las exigencias emocionales, físicas y organizativas afectan directamente el desempeño del personal de enfermería en situaciones críticas de asistencia. La formulación de estrategias integrales y estandarizadas orientadas a optimizar el desempeño y asegurar una atención segura y de calidad se complica pues la evidencia disponible suele presentarse de forma aislada.

En este contexto, la investigación proporcionará pruebas científicas actuales que facilitarán una mejor comprensión de la relación entre las exigencias laborales y la productividad del personal de enfermería. Los hallazgos ayudarán a detectar factores organizacionales que afectan el equilibrio emocional y funcional del personal, lo cual permitirá diseñar intervenciones institucionales con el objetivo de mejorar la eficiencia laboral y el bienestar. Las teorías que soportarán el estudio serán los modelos de Orem y de Callista Roy para el estrés en el trabajo, asimismo se argumentará con las teorías de Watson y King para el rendimiento en ambiente laboral, respectivamente.

1.4.2. Metodológica

En cuanto a la relevancia metodológica de este trabajo, se utilizan técnicas de investigación enfermera adecuadas que permiten un análisis exhaustivo de los fenómenos y procesos relacionados con el estrés y la productividad del personal durante un procedimiento quirúrgico. Esta técnica metodológica es óptima, ya que utiliza un diseño no experimental, cuantitativo y correlacional que facilita la descripción y explicación de las correlaciones entre las variables de estudio.

El método cuantitativo empleado posibilita la validación de hipótesis y el establecimiento estadístico de la conexión entre estrés y rendimiento en el trabajo, garantizando así que los fenómenos observados sean medidos con precisión y objetividad. Para eso, se usarán instrumentos que Mamani validó en Perú en el año 2022, asegurando así la fiabilidad de los datos recogidos, su adecuación y relevancia cultural.

1.4.3. Práctica

En términos prácticos, esta investigación proporciona datos recientes acerca del estrés en el trabajo y del desempeño del personal de enfermería en el quirófano, lo que posibilita la

identificación de factores de riesgo a nivel emocional, químico o físico que impactan su rendimiento cotidiano. Su relevancia se encuentra en ofrecer datos que ayuden a poner en práctica tácticas para optimizar el desempeño laboral, aumentar la seguridad en la atención quirúrgica y disminuir los errores vinculados con el estrés.

Asimismo, proporciona componentes de formación importantes para instituciones sanitarias y educativas, ayudando a actualizar los protocolos, los planes de estudio y las habilidades profesionales del personal de enfermería. Este estudio posibilita identificar las necesidades y limitaciones del personal de instrumentación, que frecuentemente trabaja en condiciones físicas rigurosas y bajo elevada presión emocional, en el contexto del hospital analizado, donde los procedimientos clínicos son complicados y las solicitudes quirúrgicas son altas. Así, se fomenta la formación de programas de apoyo y estrategias de intervención para fortalecer las competencias psicológicas y técnicas del personal de enfermería, lo cual mejora su rendimiento en el trabajo y afianza su papel fundamental en el cuidado seguro y eficaz del paciente durante las intervenciones quirúrgicas.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El presente estudio se desarrollará en el centro quirúrgico en un Hospital Nacional de Lima, el cual se encuentra en el Distrito de Lima Metropolitana.

1.5.2. Temporal

Este análisis abarcará el período de enero a abril de 2026.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La investigación abarcará a una población elegida del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital nacional ubicado en Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Sheikh et al. (11), en el año 2021, en Irán, ejecutaron una investigación cuyo objetivo trató de "investigar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los enfermeros durante la epidemia de COVID-19". Método cuantitativo, correlacional, analítico-descriptivo; con población de 235 enfermeros (as), se utilizaron cuestionarios de tres partes, que contenía datos demográficos, una escala de estrés vinculado con el virus. Los hallazgos revelaron que el 59,4 % eran personas menores de 30 años y el 68 % eran y redujo la productividad laboral en un 20 %. Concluyeron que hay una relación importante entre estos factores, sugiriendo reforzar la formación y las acciones de protección para disminuir el estrés y potenciar el desempeño laboral.

Joshi et al. (12), en el año 2021, en India, ejecutaron una investigación cuyo objetivo trató "medir el estrés en el trabajo y su asociación con el rendimiento del enfermero (a)". investigación no experimental, transversal, cuantitativa y correlacional, con población de 102 enfermeras. Se emplearon cuestionarios estructurados y autoadministrados para analizar los elementos y dimensiones estudiadas. Los hallazgos revelaron que el 53% experimentó un estrés moderado y el 45% un estrés severo. En conclusión, se observó una correlación negativa entre las variables propuestas, que va de leve a severo en todas las encuestadas, teniendo un impacto negativo en la productividad laboral.

Alayoubi et al. (13), en el año 2022, en Palestina, ejecutaron una indagación cuyo objetivo trató de "identificar el impacto del estrés laboral en el rendimiento laboral de los enfermeros del Hospital Al-Awda". Investigación descriptiva, correlacional, cuantitativa y analítica. Estuvo conformada por 60 enfermeras. Como instrumentos se emplearon

cuestionarios estructurados. Como resultados, se manifestó un 68,8% de estrés y un 78,13% de rendimiento en sus labores. En conclusión, se evidenció una relación numéricamente relevante y directa entre las variables del estrés y el rendimiento laboral.

Cabezas (14), en el año 2023, en Ecuador, ejecutaron una indagación cuyo objetivo trató de "analizar el estrés y su relación con el rendimiento laboral del personal de salud de un centro hospitalario". Investigación transversal, cuantitativa, no experimental y descriptiva. Muestra de 25 participantes en total. Como técnica e instrumento, las encuestas y test de preguntas abiertas. Como principales hallazgos hubo un 68% de participantes con frecuencia de estrés, frente al 12% que rara vez lo hace; el 56%, frente al 4% que prefiere trabajar solo; y el 52% de los profesionales sanitarios afirmó priorizar con frecuencia sus tareas para aumentar la productividad, frente al 12% que casi nunca lo hace. Conclusiones, existe impacto negativo en el rendimiento del personal sanitario, respecto el estrés en su entorno laboral.

Ibrahim et al. (15), en el año 2023, en Egipto, ejecutaron una indagación cuyo objetivo trató de "evaluar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en enfermeras del Hospital General Dikirnis". Investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional. Estuvo conformada por 128 enfermeras. Se utilizó una lista de verificación y un cuestionario en cuestión. Respecto a los resultados, el 71,1% de las participantes evidenció un nivel moderado de estrés laboral, mientras que el 56,8% mostró un rendimiento laboral justa. En conclusión, no se halló una correlación entre el estrés y el reforzamiento del rendimiento laboral que fuera numéricamente relevante.

2.1.2. A nivel nacional

Mendoza et al. (16), en el año 2023, en Arequipa, ejecutaron una investigación cuyo objetivo trató de "Establecer el estrés en relación al rendimiento laboral en profesionales sanitarios". Estudio descriptivo, transversal, cuantitativo y no experimental, con una muestra

de 70 enfermeros (as). Se emplearon como métodos la observación y la encuesta. Resultados, el 1,43% presenta estrés y el 87,14% tiene potencial para presentarlo. El 61,43% de los enfermeros (as) ejecuta su trabajo con regularidad, mientras que el 2,86% lo hace de forma deficiente. Conclusiones, existe una relación inversa lo que demuestra que el rendimiento de los profesionales enfermeros (as) está correlacionado con su nivel de estrés.

Cruz (17), en el año 2022, en Lima, ejecutó una investigación cuyo objetivo trató de "Establecer el nivel de estrés y la relación del rendimiento laboral del enfermero (a)". Estudio cuantitativo, transversal y correlacional. Muestra de 100 enfermeros (as), se realizó una encuesta utilizando un cuestionario de 50 ítems. Resultados, el 58% de los encuestados informan de niveles medios de rendimiento laboral, mientras que el 56% de los encuestados experimenta un estrés laboral moderado. En conclusión, las variables de la investigación no resultaron estar sustancialmente asociadas entre sí, no se encontró una relación relevante en cuanto a medición numérica entre las mismas.

Rojas (18), en el año 2022, en Lima, ejecutó una investigación cuyo objetivo trató de "Establecer el estrés en relación al rendimiento laboral en un hospital de la ciudad de Lima". El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó una muestra de 56 profesionales de enfermería, utilizando como instrumentos dos cuestionarios. La mayoría de los resultados se sitúan en un nivel medio (54,9%), mientras que la mayoría de la productividad laboral se sitúa en un nivel excelente (64,7%). Sólo las dimensiones física y emocional del estrés laboral mostraron una correspondencia contraria, débil y relevante con la productividad laboral. En conclusión, se confirmaron las hipótesis del estudio al demostrar que existe una correspondencia entre las dos variables de estudio.

Ayala (19), en el año, 2021 en Lima, realizó una investigación con el objetivo de "Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería". Investigación básica, cuantitativa, descriptiva y correlacional. Un total de 150 enfermeros

conformaron la población. Se utilizó la técnica de encuesta, a través de cuestionarios, para las dos variables respectivamente. En cuanto a los resultados, el 46,8% mostró un nivel medio de estrés laboral, el 40,4% un nivel alto y el 12,8% un nivel bajo. En cuanto al rendimiento laboral, el 21,3 % presentó un nivel bajo, el 36,2 % un nivel alto y el 42,6 % un nivel medio. En resumen, se encontró una correlación significativa entre el estrés y el rendimiento laboral, especialmente en los ámbitos psicológico y físico.

Vilca (20), en el año 2022, en Puno, desarrolló la investigación con el objetivo de "Determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del profesional de enfermería" Estudio descriptivo, cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo conformada por veinte (20) profesionales. Se empleó una lista de verificación y un cuestionario estructurado. Como resultados obtenidos un 65% mostró un alto nivel de estrés; respecto al desempeño en entornos laborales, el 40% mostró un nivel bajo y el 35% un nivel medio. Para concluir, se encontró que el personal de enfermería tiene una gran presencia de estrés, lo cual afecta negativamente su desempeño en los servicios de salud.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 1: Estrés laboral

a. Definición de Estrés

El estrés es un problema que se ha ido agravando en las empresas, debido a la mayor complejidad del trabajo y a la precipitación del intercambio y transformación en el lugar de trabajo hoy en día. Antes de definir el estrés laboral e investigar su relación con el rendimiento de los trabajadores o su influencia en un entorno organizativo específico, es fundamental analizar primero el concepto y la naturaleza del estrés en general (21).

El estrés es un estado psicológico y fisiológico, producto de las características del entorno que en determinadas ocasiones puede afectar a un individuo, produciendo un

desequilibrio, real o percibido, entre la demanda de ajuste y la capacidad para hacerlo. Así pues, el estrés es una reacción adaptativa a alguna acción, condición o acontecimiento externo que impone demandas físicas y psicológicas específicas a una persona, mediadas por las características y/o procesos psicológicos del individuo. Las exigencias del entorno, una respuesta adaptativa y la prevalencia de las variaciones individuales se combinan en esta formulación final (22).

b. Definición de Estrés Laboral

De acuerdo con institutos globales, el estrés laboral es uno de los problemas más importantes que afectan tanto la salud de los trabajadores como el desempeño de las entidades para las cuales laboran. El estrés en el trabajo se ha caracterizado como la respuesta de un individuo frente a expectativas y presiones que no concuerdan con sus habilidades y capacidades, las cuales desafían su aptitud para gestionar circunstancias. Las exigencias del entorno laboral moderno siempre generarán presión laboral. Incluso una pequeña cantidad de presión puede mantener a una persona centrada e inspirada para completar sus tareas. Cuando la presión se amplifica o se convierte en un reto, aparece el estrés (23).

Además de contribuir a la mala salud física y mental de una persona, el estrés laboral puede causar comportamientos disfuncionales y aberrantes en el trabajo y manifestarse como emociones de ansiedad, impaciencia y agotamiento. Además, se observó que las personas tenían problemas para relajarse o concentrarse, para pensar correctamente a la hora de emitir juicios o para sentirse progresivamente menos dedicadas a su trabajo (24).

En circunstancias extremas, el estrés continuado o los acontecimientos traumáticos en el lugar de trabajo pueden provocar graves problemas físicos y psicológicos, como cardiopatías, problemas digestivos, trastornos musculo esqueléticos, efectos en el sistema inmunitario y otros. Estos problemas pueden impedir que un empleado se presente a trabajar o

impedir que regrese. Sin embargo, mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal puede ser todo un reto cuando se está sometido a estrés (25).

c. Dimensiones del Estrés Laboral

- **Ambiente físico:**

El término entorno físico de trabajo se refiere al edificio, el aire, el equipo, el mobiliario, las mercancías, los productos químicos, los materiales y los métodos de fabricación propiamente dichos utilizados en el trabajo. El entorno físico de trabajo es el lugar en el que el empleado realiza sus tareas, ya sea dentro o fuera de un vehículo. Las normas y códigos originales de salud y seguridad en el trabajo se concentraron en estos elementos porque con frecuencia son la causa de la discapacidad e incluso la muerte del empleado. Estas amenazas siguen poniendo en peligro la vida de los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo (26).

- **Ambiente psicológico**

La convicción compartida de que los miembros del equipo tienen la capacidad de ser quienes realmente son y de que se encuentran en un entorno en el que son libres de expresar sus opiniones se conoce como seguridad psicológica. Los empleados deben sentirse libres para pedir ayuda, expresar sus opiniones, cuestionar el statu quo y cometer errores sin el menor atisbo de temor a repercusiones en un entorno de trabajo psicológicamente seguro. El beneficio de este ambiente es la creación de equipos creativos que pueden sacar provecho de la variedad, adaptarse al cambio con mayor rapidez y fomentar una cultura de aprendizaje y cooperación (27).

- **Ambiente social**

Un factor muy significativo que probablemente esté relacionado con la felicidad laboral es el entorno social de trabajo. Además, entre las obligaciones de los empleados para con la

empresa, que por experiencia responden a uno de los principios de la actividad organizativa, figura su rendimiento en el trabajo (28).

Las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial en este entorno porque repercuten en el nivel de trabajo que permite el desarrollo de un trabajo en equipo eficaz. Esto, a su vez, afecta a la consecución de los objetivos individuales y de la organización. En consecuencia, es necesario evaluar factores como la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral como base de dichas evaluaciones (29).

d. Teorías de enfermería vinculadas al estrés en el trabajo:

- **Teoría de Callista Roy como método de adaptación al estrés**

Las ideas de Callista Roy y su teoría de la adaptación son esenciales para esta investigación. Debido a que las enfermeras en general están experimentando cambios continuos como consecuencia de sus labores, la teoría de Roy ayuda a comprender los cambios bruscos y a actuar con rapidez en estas situaciones porque nuestra realidad así lo exige. Como resultado, el modelo de Adaptación ayudará a vislumbrar las mejores condiciones laborales del personal de salud, así como los aspectos esenciales para formular planes de gestión del estrés (30).

Dado que ayuda a activar sistemas para afrontar determinadas circunstancias y alcanzar el éxito. Sin embargo, cuando el estrés se prolonga durante mucho tiempo, se convierte en un factor de riesgo para la salud de las personas. Con el fin de comprender mejor cómo el estrés influye en la salud de una persona y en su capacidad para tomar decisiones acertadas, este estudio pretende presentar los conocimientos históricos sobre el estrés. Utilizar un modelo teórico de enfermería es una técnica de gestión del estrés, puede ayudar en el cuidado de los demás sin desvalorizar a la persona como ser distinto y especial (31).

- **Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem**

Según la, cada individuo tiene la capacidad y el deber de atender sus propias necesidades para preservar su salud y bienestar. La enfermería interviene cuando una persona no puede satisfacer estas necesidades por sí sola, ofreciendo apoyo total o parcial según su nivel de dependencia. Esta estrategia destaca la importancia de aumentar la autonomía del paciente mediante el apoyo y la educación. Además, organiza la atención en marcos que orientan la práctica profesional. Por lo tanto, fomentar la independencia y mejorar la calidad de vida son los principales objetivos del trabajo de enfermería (32).

2.2.2. Rendimiento Laboral

a. Definición:

El rendimiento del trabajo, también conocido como productividad, es la relación actual entre la producción y los recursos utilizados para producirla, según la Real Academia Española. Sin embargo, existen otras definiciones un poco más claras: El sistema es más productivo cuanto más rápido se obtiene la producción, debido a la relación entre la producción y el tiempo necesario para obtenerla. la medida de eficiencia que relaciona el uso de recursos con la producción. El rendimiento en el trabajo es el nivel de esfuerzo que muestra el empleado al realizar las tareas que se le han delegado. Sobre esta base se decide si el candidato está cualificado para el puesto. Es la eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo (33).

Lo que se entiende como desempeño laboral es la medida de la ejecución de las obligaciones y funciones que un empleado tiene dentro de una organización, en línea con los objetivos institucionales. Además, supone la calidad, eficacia y eficiencia con las que el colaborador lleva a cabo sus tareas, teniendo en cuenta sus aptitudes, competencias y actitudes. Asimismo, incluye comportamientos que se pueden observar y resultados que se pueden medir, los cuales evidencian el compromiso, la productividad y la aportación del empleado para alcanzar los objetivos de la organización (34).

b. Características del Rendimiento Laboral

- **Conductas laborales:**

Se refiere al estudio de cómo los individuos, los grupos y las estructuras organizativas influyen en el comportamiento con el fin de aplicar lo descubierto para mejorar el rendimiento de una organización.

- **Productividad:**

La definición de productividad ha sufrido algunos cambios a lo largo del tiempo. Actualmente existen numerosas definiciones de productividad y de los componentes que la integran. Pero en su conceptualización se señalan algunas cosas como constantes: la producción, las personas y el dinero.

- **Habilidades laborales:**

Aluden a la sencillez, habilidad y rapidez con la que se puede completar cualquier tarea o actividad; por tanto, una persona hábil tendrá éxito gracias a su destreza.

- **Relaciones interpersonales:**

Debido a que la mayoría de los lugares de trabajo se basan en grupos, es importante que los empleados tengan un nivel razonable de comunicación, cooperación e identificación (35).

c. Dimensiones de Rendimiento Laboral

- **Comunicación:**

Una cultura de alto rendimiento tendrá una buena comunicación en el lugar de trabajo. El proceso de intercambio de ideas e información en el trabajo se denomina comunicación en el lugar de trabajo. Sin embargo, la comunicación clara se produce cuando un mensaje es transmitido y comprendido por ambas partes. La comunicación eficaz es crucial para el éxito y el disfrute en todas las esferas de la vida (tanto profesional como personal). En el lugar de trabajo es esencial para todos los objetivos empresariales, porque ayuda a los compañeros a colaborar y establece los objetivos de la empresa. Representa un paso hacia una práctica básica

de compromiso y productividad de la plantilla. Según algunos estudios, las empresas consideran que las habilidades de comunicación eficaz son dos veces más vitales que las de gestión (36).

- **Responsabilidad:**

La responsabilidad del empleado se define como la obligación de los empleados de realizar las tareas que se les encomiendan. Para cumplir o hacer avanzar los objetivos de la empresa, los empleados deben realizar las tareas propias de su puesto y presentarse a los turnos programados. El empleado también será responsable de asumir las consecuencias si las tareas no se completan y los deberes laborales no se llevan a cabo adecuadamente (37).

Todos los empleados son igualmente responsables del rendimiento de la empresa, independientemente de su antigüedad. Para alcanzar los objetivos de la organización a corto y largo plazo, todos los miembros deben colaborar y compartir responsabilidades. Al trabajar juntos, contribuyen a un entorno laboral más responsable, lo que incrementa la productividad laboral (38).

- **Trabajo en equipo:**

Es la capacidad de contribuir activamente a la consecución de un objetivo compartido por el equipo al tiempo que se anteponen los propios intereses. Es la capacidad de dirigir el comportamiento de un grupo humano en una dirección concreta, motivando al mismo tiempo a los miembros del grupo para que tomen las medidas adecuadas y previendo cómo se desarrollará ese comportamiento. La capacidad de crear objetivos y proporcionar retroalimentación teniendo en cuenta las opiniones de los demás. Fomentar e inculcar la confianza en uno mismo. El cumplimiento de los objetivos se ve facilitado por el trabajo en equipo, la creatividad y potencia o talento de cada individuo. La capacidad de trabajar bien en equipo es uno de los rasgos más demandados por los empresarios y una habilidad muy apreciada en el mercado laboral (39).

- **Satisfacción:**

La satisfacción en el trabajo se refiere al agrado de los empleados con su entorno y circunstancias laborales. Se trata de un problema crítico, ya que repercute inmediatamente en las operaciones de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. La alta satisfacción laboral se relaciona con trabajos estimulantes, retos constantes, recompensas justas y buenas condiciones laborales. También influyen las oportunidades reales de ascenso y relaciones agradables con jefes y compañeros. La motivación intrínseca surge del deseo personal de autorrealización y desarrollo. En este caso, la persona valora más el proceso que el resultado. Por otro lado, la motivación extrínseca depende de recompensas externas como salario, bonos o ascensos (40).

d. Teorías de enfermería vinculadas al rendimiento en el trabajo:

- **Teoría del Logro de Metas de Imogene King:**

Esta teorista propone el modelo de rango medio para el logro de objetivos, que afirma que la conexión entre enfermera y paciente debe fomentarse a través de tres sistemas abiertos: personal, interpersonal y social. Para lograr los objetivos sugeridos, los sistemas deben actuar dinámicamente como variables interconectadas y relacionadas. Sugiere que cuando una enfermera y un paciente interactúan eficazmente, se comunican con claridad y establecen objetivos juntos, el desempeño de enfermería aumenta. El desempeño profesional y la calidad de la atención se ven mejorados por un entorno laboral propicio y objetivos claramente definidos (41).

- **Teoría Cuidado Humano de Jean Watson:**

Esta perspectiva de enfermería considera que el cuidado es la esencia de la profesión y un proceso profundamente humano que incorpora cuerpo, mente y espíritu. Desde una perspectiva general, sostiene que la relación terapéutica se basa en valores éticos, compromiso moral y sensibilidad, más allá de los métodos técnicos. El humanismo, la fenomenología y la

filosofía existencial constituyen las bases teóricas de este enfoque, destacando el valor de la dignidad humana y lo relevante que es la experiencia subjetiva en términos de salud. Watson propone elementos de atención que guían el ejercicio hacia la comunicación genuina, la empatía y la presencia consciente. Esta teoría sostiene que no solo la eficacia, sino también la habilidad de ofrecer un cuidado significativo y compasivo, son las medidas de calidad del trabajo. Un profesional que incorpora estos principios mejora el clima organizacional, establece una mejor relación con el paciente y aumenta la satisfacción laboral (42).

2.2.3. Rol del personal de Enfermería en Quirófano

Los pacientes son preparados física y psicológicamente para la cirugía por el personal de enfermería del área quirúrgica. Una enfermera de quirófano desempeña una amplia gama de funciones que pueden separarse de las relacionadas con la atención al paciente, el apoyo al quirófano y la atención a la familia (43).

Entre los roles del personal de enfermería en quirófano se enumeran:

- - Comprobar que el historial médico del paciente es correcto y completo.
- Asegurarse de que todo el trámite y la información necesaria para el proceso están correctamente cumplimentados y firmados.
- Encargarse de la verificación o lista de verificación quirúrgica.
- Antes del procedimiento, evaluar y valorar el estado de salud del paciente.
- Incluir cualquier información sobre la presencia o ausencia de prótesis, cosméticos, posesiones o cualquier otro factor que pueda dificultar el desarrollo eficaz de la intervención.
- Confirmar que el paciente ha sido preparado adecuadamente.
- Preparar y mantener adecuado el quirófano.
- Responder a las preocupaciones del paciente y tranquilizarlo.

- Proporcionar al médico el instrumental y objetos que necesitará para la intervención.
- Durante la intervención, vigilar las constantes vitales.
- Analizar cómo ha cambiado el paciente durante el proceso de cicatrización.
- Preparar y esterilizar las herramientas y los materiales necesarios.
- Participar en los esfuerzos de colaboración docente del área quirúrgica con otros especialistas (44).

a. Intervención Quirúrgica

Es la intervención instrumental, total o parcial, de enfermedades o lesiones causadas por accidentes con el fin de determinar, tratar o rehabilitar las secuelas. La OMS define la cirugía mayor a saber cualquier operación realizada en quirófano que permita la incisión, escisión y sutura de tejidos. Además de sedación profunda para el tratamiento del dolor, suele requerir anestesia regional o general. En función de su relación con la intervención quirúrgica propiamente dicha, las fases preoperatoria, operatoria y postoperatoria de los cuidados quirúrgicos se dividen en tres categorías. La fase pre quirúrgica es el periodo que precede a la operación e incluye una serie de acontecimientos que son cruciales para su correcta ejecución e incluyen la interacción entre una serie de personas (45).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi_1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.

Hi_2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.

Hi_3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

La investigación empleará un enfoque hipotético-deductivo. Este método implica una sucesión de procedimientos esenciales, como la observación de los fenómenos examinados, la elaboración de una hipótesis para explicar el elemento investigado, etc. (46).

3.2. Enfoque de la investigación

Este estudio será de enfoque cuantitativo, el cual da prioridad al razonamiento estadístico de la investigación, que cuenta con operacionalidad de las nociones teóricas variables, dimensiones e indicaciones mensurables, mediante la aplicación de procedimientos descriptivos (47).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de la investigación será aplicada, ya que el estudio se examinará utilizando datos científicos, a partir de los cuales se prevé la ejecución de nuevos conocimientos en relación con las variables, a fin de establecer una asociación del estrés y el rendimiento laboral (48).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio se enmarca en diseño no experimental ya que, en un estudio de este tipo, no se crean condiciones, sino que se observan los acontecimientos existentes. Dado que la investigación se centra en ver las cosas tal y como ocurren, será transversal. Del mismo modo será correlacional, lo cual permitirá establecer una asociación entre las variables estudiadas (49).

El corte será transversal ya que en este estudio se utilizará un diseño colateral, que trata del análisis de datos sobre variables recogidas a lo largo del tiempo en una muestra de población o un subconjunto predeterminado (50).

El nivel será correlacional cuya metodología busca determinar la relación entre dos o más variables de estudio modificándolas de forma específica y no física, lo que permite al investigador extraer conclusiones sobre las conexiones entre ideas de diferentes grupos (51).

3.5. Población, muestra y muestreo

El análisis abarcará un conjunto de 80 enfermeros del centro quirúrgico de un hospital nacional en Lima.

Criterios inclusión:

- Personal enfermero que labore en el centro quirúrgico en un Hospital Nacional de Lima.
- Personal enfermero con más de un año de experiencia laboral.
- Personal enfermero que desee participar del estudio y que haya firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal enfermero que no labore en el centro quirúrgico del hospital objeto de estudio.
- Personal enfermero con menos de un año de experiencia laboral.
- Personal enfermero que no desee participar del estudio y que no haya firmado el consentimiento informado.

3.1.Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 **Estrés Laboral**	Según la definición de estrés, es la reacción corporal y mental de una persona ante un daño que resulta de un desequilibrio entre las expectativas puestas en ella y su capacidad para manejar diversas situaciones. La empresa para la que se trabaja, el estilo de trabajo y las relaciones con los compañeros contribuyen al estrés laboral (52).	Cuando las exigencias del trabajo sobrepasan la capacidad de afrontamiento de un trabajador, se manifiesta el estrés laboral, que es una reacción tanto psicológica como física. El personal de enfermería que trabaja en el servicio del centro quirúrgico de un Hospital de Lima. Se medirá usando una escala Likert de 1 a 5, de acuerdo con el cuestionario adaptado por Mamani en el año 2022. Cuestionario que consta de 34 ítems, se examinarán las dimensiones de ambiente social, psicológico y físico (54).	**Ambiente físico**	Comprende del ítem 1 al 6	**Ordinal**	Nivel Bajo 0 – 34 puntos Nivel Medio 35-68 puntos Nivel Alto 69-102 puntos
			Ambiente psicológico	Comprende del ítem 7 al 24		
			Ambiente social	Comprende del ítem 25 al 34		
V 2 **Rendimiento Laboral**	Es la productividad global exigido a un empleado en una tarea específica, a lo largo de un periodo de tiempo determinado. En función del rendimiento de la persona, este mérito puede ser favorable o desfavorable, y se reflejará en la contribución que el empleado haga a la empresa (53).	Se trata del grado de productividad y cumplimiento de deberes que un profesional exhibe al realizar sus actividades durante un período específico. El personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital de Lima. Para medirlo, se utilizará el cuestionario de desempeño laboral, que consta de 20 ítems con una escala Likert de cinco puntos y fue validado por de acuerdo con el cuestionario adaptado por Mamani en el año 2022 (54).	**Comunicación**	Comprende del ítem 1 al 5	**Ordinal**	Nivel Bajo Puntaje: 20 – 45 Nivel Medio Puntaje: 46 – 72 Nivel Alto Puntaje: 73-100
			Responsabilidad	Comprende del ítem 6 al 10		
			Trabajo en equipo	Comprende del ítem 11 al 15		
			Satisfacción	Comprende del ítem 16 al 20		

3.2.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La encuesta recoge información a partir de datos formulando preguntas en función de las dimensiones y los indicadores de las variables (55). En este trabajo se empleará el enfoque de la encuesta para ambas variables de la investigación.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Estrés Laboral

Se empleará el cuestionario de rendimiento laboral utilizado por Briones en el año 2019, adaptado al contexto nacional por Mamani en el año 2022. El instrumento está constituido por 33 ítems, repartidos en tres dimensiones: el ambiente físico (6 ítems), el entorno psicológico (18 ítems) y el ambiente social (9 ítems). Estos elementos analizan situaciones vinculadas con la carga de trabajo, las relaciones interpersonales dentro del servicio y el clima emocional del trabajo (54).

Cuya escala valorativa es:

- Nivel Bajo: 0 – 34 puntos
- Nivel Medio:35-68 puntos
- Nivel Alto: 69-102 puntos

Variable 2: Rendimiento Laboral

Se empleará el cuestionario de rendimiento laboral utilizado por Briones en el año 2019, adaptado al contexto nacional por Mamani en el año 2022. Compuesto por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: nivel de comunicación (2 indicadores), grado de responsabilidad (2 indicadores), trabajo en equipo (2 indicadores) y satisfacción (2 indicadores). La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5 (nunca, a veces, indiferente, casi siempre y siempre) (54).

- Nivel Bajo: Puntaje: 20 – 45
- Nivel Medio: Puntaje: 46 – 72
- Nivel Alto: Puntaje: 73-100

3.7.3 Validación

Variable 1: Estrés Laboral

Se utilizó el juicio de expertos para evaluar su validez de contenido y recibió una calificación de validez del 97% (54).

Variable 2: Rendimiento Laboral

Se utilizó el juicio de expertos para evaluar su validez de contenido y recibió una calificación de validez del 83% (54).

3.7.4 Confiabilidad

Variable 1: Estrés Laboral

Respecto a la confiabilidad, presenta un Alfa de Cronbach de 0,948, evidenciando alta consistencia interna (54).

Variable 2: Rendimiento Laboral

La confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach recibió una calificación de 0,844, lo que indica una gran confiabilidad para esta aplicación (54).

3.7.5. Procesamiento y análisis de datos

a. **Procesamiento de datos**

Como primer paso, se gestionará la carta oficial la cual se entregará al director del servicio de enfermería del centro quirúrgico una vez que la Universidad Norbert Wiener haya aprobado la solicitud. Se tomarán en cuenta los criterios de inclusión y exclusión de la muestra completada al emplear las herramientas, siguiendo las pautas del programa. Los encuestados recibirán las encuestas por medio de un formulario de Google; se estima que rellenar cada solicitud tomará alrededor de 25 minutos y se dará un vínculo para facilitar el procedimiento.

b. Análisis de datos

Tras la recopilación de las encuestas completadas, se utilizará IBM SPSS versión 25 para procesar los datos, una vez puntuados y categorizados con Excel 2019. Después, se recopilarán los datos para producir las estadísticas correspondientes y, si fuera necesario, se examinará a través de gráficos y tablas. Por último, se empleará el coeficiente de correlación de rangos de Spearman para determinar la relación entre las dos variables y así alcanzar la meta.

3.8. Aspectos éticos

Principio de Autonomía: Sin ejercer presión o coacción de ninguna clase, se respetará la decisión libre y voluntaria de los enfermeros para formar parte del estudio. Antes, se les proporcionará información precisa acerca de los propósitos, métodos y alcances de la investigación; posteriormente, firmarán el consentimiento informado.

Principio de Beneficencia: El estudio estará enfocado en producir conocimientos que ayuden a optimizar las condiciones de trabajo y el rendimiento profesional enfermero. Se fomentarán estrategias de mejora continua con el fin de garantizar que los resultados favorezcan tanto a la institución como a los participantes.

Principio de no Maleficencia: Se asegurará que la utilización de los instrumentos no cause perjuicios en términos psicológicos, físicos o laborales a los participantes. La información recopilada solo se utilizará para fines científicos y académicos, evitando cualquier tipo de uso impropio. Asimismo, se salvaguardará el anonimato y la confidencialidad de los encuestados.

Principio de Justicia: Todos los participantes, sin distinción alguna, serán tratados con respeto y justicia, independientemente de su edad, sexo o situación laboral. Se asegurará que

todos tengan las mismas oportunidades de participar en la investigación. La realización del proceso se efectuará en un ambiente de trato digno, confianza y transparencia.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2026															
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Búsqueda de fuentes de bibliografía																
Contexto de la problemática																
Capítulo de marco teórico																
Importancia y justificaciones																
Formulación y objetivos																
Metodología																
Población																
Técnicas e instrumentos																
Aspectos éticos																
Análisis de datos																
Aspectos administrativos																
Anexos																
Aprobación																
Sustentación																

4.2. Presupuesto

ACTIVIDAD	UNIDAD	CANTIDAD
Asesorías	1	4000,00
Técnico	1	130,00
Encuestador	2	70
Estadístico	1	650
Textos	Considerado	250
Internet	Considerado	120
Impresión y Copias	Considerado	260
USB	Ejemplares	45,00
Papel Bond	2	40,00
Papelote con rayas	10	5,00
Cartulina	10	4,00
Cinta Adhesiva	2	3,00
Plumas	5	12,00
Transporte	Considerado	300,00
Documentos impresos	Considerado	100,00
TOTAL	**-**	**6100,00**

5. REFERENCIAS

1. Getie A, Ayenew T, Amlak BT, Gedfew M, Edmealem A, Kebede WM. Prevalencia global y factores que contribuyen al agotamiento de enfermeros: revisión general de revisión sistemática y metaanálisis. BMC Nurs. [Internet]. 2025; 24 (1): 596. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12108038/?utm_source=chatgpt.com
2. International Council of Nurses. International Nurses Day 2025: Caring for nurses strengthens economies. [Internet]. Ginebra: ICN; 2025 [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-04/ICN_IND2025_report_EN_A4_FINAL_0.pdf?utm_source=chatgpt.com
3. Organización Mundial de la Salud. Estrrés. [Internet]. Ginebra: OMS; 2024 [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress
4. Dziedzic B, Łodziana K, Marcysiak M, Kryczka T. Estrés laboral y apoyo social entre enfermeros. Frontiers in Public Health [Internet]. 2025; 13: 1621312. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2025.1621312/full?utm_source=chatgpt.com
5. Li Y, Xiang D, Jiang Y, Gu S. Comprender el agotamiento entre enfermeras de quirófano: un estudio cualitativo. Frente a Salud Pública [Internet]. 2025; 13: 1604631. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12146190/?utm_source=chatgpt.com
6. Christianson J, Johnson N, Nelson A, Singh M. Agotamiento laboral, fatiga por compasión e intención de enfermeros de abandonar la profesión durante la COVID-19. Enfermera Líder [Internet]. 2023; 21(2): p. 244-251. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35783544/

7. Mansilla R, Castillo R, Puma E, Maquera Y, Gonzales J, Vasquez M. Stress in University Teachers in the Framework of the Post- Pandemic Face-To-Face Academic Resumption. Journal of Medicinal and Chemical Sciences. [Internet]. 2022; 5(6), 1040-1047. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.26655/JMCHEMSCI.2022.6.17

8. Viviana P, Bendezú Y. Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024-2025. Ciencia Latina [Internet]. 2025; 9(3): 4066-8. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18043

9. Buitron A, Quispe A, Baños J. Burnout y estrés percibido como predictores de la calidad de vida en enfermeros. Revista Cuidarte [Internet]. 2025;16 (3). [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/5113

10. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investig. innov. [Internet]. 2023; 3 (3): p. 7-18. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829

11. Sheikh S, Poudineh Z, Poudineh Z, Sshahbazi A, Abdi Z. Relationship between Job Stress and Job Performance among Nurses Facing Covid-19 Virus in Zahedan Teaching Hospitals In 2021. 1358 P J M H S. [Internet]. 2021; 15 (5). [Consultado febrero 2026]. Disponible en https://pjmhsonline.com/2021/may/1358.pdf

12. Joshi K, Sochaliya K, Modi B, Sharma L, Singh S, Kartha GP. A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district. Indian J Community Health. [Internet]. 2021; 33(1):139-45. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/1892

13. Alayoubi M, Arekat Z, Al Shobaki M, Abu-Naser S. El impacto del estrés laboral en el rendimiento laboral entre el personal de enfermería en el Hospital Al-Awda. Found Manag. [Internet]. 2022; 14(1): 89-110. Disponible en: https://ideas.repec.org/a/vrs/founma/v14y2022i1p89-110n6.html

14. Cabezas E. El estrés laboral y su relación con el rendimiento del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel. [Tesis]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, 2023. Disponible en: http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359

15. Ibrahim M, Zakaria A, Moustafa A, Abdel-Ghani. Estrés relacionado con el trabajo y rendimiento laboral entre enfermeras del personal. Mansoura Nurs J. [Internet]. 2023;10 (2). [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/374114294_Work_Related_Stress_and_Job_Performance_among_Staff_Nurses_Introduction

16. Mendoza V, Pacheco E. Síndrome Burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital III Goyeneche, Arequipa 2022. Disponible en: https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f01187b7-ffda-46eb-8628-bac73ea217b3

17. Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital De La Región Callao, 2020. [Tesis]. Perú: Universidad Privada del Norte, 2022. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30476

18. Rojas D. Estrés laboral y rendimiento laboral en personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101532

19. Ayala M. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021 [Tesis]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2021. Disponible en:

https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6693/TESIS%20AYALA%20TRUJILLO%20MARISOL%20LIZBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Vilca R. Estrés y su relación con el rendimiento laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Metropolitano I - 3 ILAVE-2021 [Tesis]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2022. Disponible en: https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./34?utm_source=chatgpt.com
21. Ávila J. Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. Pentaciencias [Internet]. 2023; 5(3):719-32. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/605
22. Lucero R, Ramírez A. Prevalencia del estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en neonatos y adultos: revisión bibliográfica. CCD [Internet]. 2023; 6 (1.2): 67-8. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2478
23. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio. [Internet]. 2021; 1(47), 165-179. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966
24. Betancourt M, Domínguez W, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19: Estrés Laboral Durante La Pandemia De Covid 19. UNESUM-Ciencias [Internet]. 2020; 4 (3): 41-50. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308
25. Guevara B, Peñalver M. Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud. Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades,

Educación, Ciencia y Tecnología. [Internet]. 2024; 10(19), 163-180. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357

26. Chicaiza K, Velasco E. Carga de trabajo del personal de enfermería en la Unidad De Cuidados Intensivos. Enferm. investig. [Internet]. 2023; 8 (2): 107-16. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2011
27. Haneen A, Mohammed A, Jamal Q, Mohammed B, Mohammad S, Asem A, Abdullah A. Impact of Occupational Stress on Nurses' Job Performance According to Nurses Perception. Médico-legal Update. [Internet], 2021, (21) 3. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: file:///C:/Users/user/Downloads/ojsadmin,+37.pdf
28. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio. [Internet]. 2021; 1 (47), 165-179. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966
29. Cobos L, Soriano Á, Seijo M. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. [Internet]. 2021; 5(4) 74-85. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8846889
30. Benítez V, Duran T, Guerra J, Pérez X, Cortez L. Resiliencia, envejecimiento exitoso y esperanza en personas mayores hospitalizadas. Revista Cuidarte [Internet]. 2025; 16(3). [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.15649/cuidarte.4933
31. Sánchez J, Rodríguez E, Zambrano F, Martínez R. Modelo de gestión del cuidado de enfermería en servicios de atención primaria en salud. Salud y Vida [Internet]. 2023; 7(13): 50-59. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.35381/s.v.v7i13.2418.
32. Torres N, Martínez B, Suárez G, Matos G. Autocuidado, conductas sustentables y bienestar humano en estudiantes de la división ciencias de la salud. Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación [Internet]. 2025; 11(21): 55-75. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.55560/arete.2025.21.11.4

33. García M. Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería. [Tesis]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma De Los Andes, 2023. Disponible en: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16202/1/UA-MEC-EAC-078-2023.pdf

34. Mendoza J, Haro K. Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. Impulso. [Internet]. 2024; 4 (7): 167-184. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.59659/impulso.v.4i7.41.

35. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021; 21 (2): 316-325. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706.

36. Mejías Y, Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Rev Hum Med [Internet]. 2021; 21(1): 224-238. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es

37. Cho H, Kim B. Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. Healthcare (Basel). [Internet]. 2022; 10(2):396. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8871747/

38. Ramírez E. Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional, Callao 2022. [Tesis]. Perú: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106907/Ramirez_ZED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

39. Gamboa, E. J. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicologia Cientifica. [Internet]. 2023; 12 (16). [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://psicolcient.me/x4kok

40. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez de los Santos R, González P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Rhe [Internet]. 2023; 34 (2): 190-202. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: http://publicaciones.horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/57441

41. Rivera F, Valencia M, Villa J, Reynaldos-Grandon K, González-Palacios Y. Análisis crítico de la teoría de la consecución de objetivos de Imogene King. Rev Enferm Ref [Internet]. 2023; 6(2): e29335. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388276615001

42. Ramírez P, Santelices C, Correa A, Silva B, Vegenas B. Vivencias del profesional de enfermería en el cuidado humanizado a personas con diversidad de género. Enfermería (Montevideo) [Internet]. 2024; 13 (2): e3757. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.22235/ech.v13i2.3757.

43. Ramírez N. Indicadores sensibles para la gestión del cuidado: un importante reto para la Enfermería Chilena. Cuid. enferm. educ. salud [Internet]. 2023; 8 (1). [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://revistas.userena.cl/index.php/cuidenf/article/view/1790

44. Moreno J, Martínez K, Serna D, Gaitán O. Competencias y habilidades de la y el profesional de enfermería, para aplicar el proceso enfermero durante el cuidado: Revisión Sistemática. rhe [Internet]. 2022; 33 (1): 109-25. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/42455

45. Martínez M, Vargas M de O, Falcón G, Santos D. Surgical Nursing Care In The Operating Room: An Integrative Review. Texto contexto – enferm. [Internet]. 2023; 32: e20220292.

[Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2022-0292en

46. Diccionario Británica. Método hipotético-deductivo. [Internet]. 2022. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.britannica.com/science/hypothetico-deductive-method

47. Cvetkovic A, Maguiña L, Soto A, Lama Jaime, López E. Correa. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021; 21(1): 179-185. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308053120210001001 79&lng=es

48. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Revista Scientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/

49. Conejero M, García A. Estudios observacionales analíticos. Angiología. [Internet]. 2023; 75 (6): 385-390. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://dx.doi.org/10.20960/angiologia.00544.

50. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. [Internet]. 1° edición. Perú: Enfoques Consulting EIRL. [Internet]. 2021. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

51. 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. Tecnura. [Internet]. 2023; 27 (75): 140-174. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.14483/22487638.19171

52. Rodríguez W, Ramírez R, Quintanilla P. Estrés, ansiedad y depresión en universitarios del cantón Esmeraldas: un estudio transversal sobre salud mental. Rev Multidiscip Investig

Contemp. [Internet]. 2026; 4 (1): 141-155. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10576942

53. Rengifo K. El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022. RIVA [Internet]. 2022; 9 (1): 28-42. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1879

54. Mamani J. Estrés y rendimiento laboral del personal de enfermería en UCI del Hospital María Auxiliadora, 2022. [Tesis]. Perú: Universidad María Auxiliadora, 2022. Disponible en:https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1504/TRABAJO%20ACADEMICO-MAMANI%20COAQUIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

55. Sánchez J, Fernández M, Díaz J. Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista Científica UISRAEL, [Internet]. 2021; 8(1), 107-121. [Consultado febrero 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400

6. ANEXOS

Anexo 1.

6.1. Matriz de Consistencia

Formulación Del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026?	**Objetivo general:** Determinar cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima.	**Hipótesis general:** **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026. **Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026.	**V1** **Estrés Laboral** DIMENSIONES: **Ambiente físico** **Ambiente psicológico** **Ambiente social**	**Método:** Hipotético-deductivo **Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Aplicada **Diseño:** No experimental Transversal Correlacional **Población:** 80 participantes del personal de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital Nacional de Lima. **Técnicas e instrumentos** Para ambas variables: Encuesta y cuestionario.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica? ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica? ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente social y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica?	**Objetivos específicos:** Identificar cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica. Analizar cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica. Establecer cuál es la relación entre el estrés en su dimensión ambiente social y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.	**Hipótesis específicas** **Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica. **Hi2**: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica. **Hi3:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social y el rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica.	**V2** **Rendimiento Laboral** DIMENSIONES: **Comunicación** **Responsabilidad** **Trabajo en equipo** **Satisfacción**	

Anexo 2.

6.2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

(Elaborado por Castillo en el año 2020, adaptado y aplicado al contexto nacional por Mamani en el año 2022)

Saludos estimado participante. Necesitamos su ayuda para recopilar datos que serán de gran utilidad para el desarrollo de este proyecto. Estos cuestionarios deben responderlos con sinceridad y de la forma más completa posible para usted. El tiempo estimado para completarlo oscila entre 25y 30 minutos. Agradecemos su participación y amable colaboración.

Instrucciones: Para responder a las preguntas planteadas en cada uno de los sub apartados, relacionadas con el problema de investigación, marque con un aspa (X) la solución más práctica.

0	1	2	3
Nunca	**A veces**	**Frecuentemente**	**Muy frecuentemente**

Dimensiones/ Ítems	**Valoración**			
Ambiente físico	**0**	**1**	**2**	**3**
1. Tiene interrupciones frecuentes en el desempeño de su trabajo				
2. Tiene horarios flexibles y en turnos adecuados				
3. Tiene demasiadas tareas de secretaría u otras actividades no relacionadas con la enfermería				
4. Tiene falta de tiempo para ofrecer apoyo emocional al paciente				
5. Tiene falta de tiempo para completar todas mis responsabilidades de enfermería				
6. El personal es insuficiente para prestar el servicio con eficacia				
Ambiente psicológico	**0**	**1**	**2**	**3**
7. La ejecución de procedimientos de cuidados de enfermería que causan dolor a los pacientes				
8. Cree sentirse impotente si un paciente no mejora				
9. Suele escuchar o hablar con un paciente sobre la muerte de su familiar cercano				
10. Le importa no tener la oportunidad de discutir abiertamente los problemas del servicio con otros empleados				
11. La muerte del paciente le causa alguna incomodidad				
12. No tener la oportunidad de compartir sentimientos con otros le entristece				

13. le afecta el fallecimiento de un paciente al que estaba especialmente unido 14. Le molesta la ausencia de un médico durante las últimas horas de un paciente 15. No sentirse emocionalmente preparado para apoyar a la familia del paciente le importa 16. No tener la oportunidad de comentar sus opiniones desfavorables hacia los pacientes con otros compañeros le importa 17. No obtener del médico suficientes detalles sobre el estado clínico de un paciente le molesta 18. No proporcionar a un paciente una respuesta satisfactoria a una consulta. 19. Presenciar el dolor de un paciente le entristece 20. Cree no sentirse emocionalmente preparado para apoyar lo suficiente al paciente 21. Ha prescrito algún tratamiento inadecuado para el paciente 22. No estar presente durante una urgencia médica le molesta 23. No estar seguro de cómo explicar el estado clínico y el tratamiento del paciente al paciente o a su familia le incomoda 24. No comprender cómo utilizar y manejar equipos especializados le molesta				
Ambiente social	**0**	**1**	**2**	**3**
25. Que un médico le critique le causa molestia 26. Ha tenido problemas con un supervisor 27. Ha tenido problemas con uno o varios médicos 28. Tener miedo de cometer un error al tratar a un paciente le preocupa 29. Tomar una decisión sobre un paciente cuando un médico no está disponible le preocupa 30. Estar en desacuerdo con el plan de tratamiento de un paciente le preocupa 31. Traslado temporal a otros servicios con escasez de personal le molesta 32. Tener problemas para colaborar con los compañeros de trabajo le preocupa 33. Ser criticado por un superior le entristece 34. Trabajar con una o más enfermeras y/o auxiliares de enfermería del servicio puede ser un reto para usted				

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

(Elaborado por Castillo en el año 2020, adaptado y aplicado al contexto nacional por Mamani en el año 2022)

Instrucciones: marque con un aspa (X) la alternativa que considere conveniente.

1	2	3	4	5
Nunca	**A veces**	**Indiferente**	**Casi siempre**	**Siempre**

Dimensiones/ Ítems	**Valoración**				
COMUNICACIÓN	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. ¿Fluye bien la comunicación en el trabajo?					
2. ¿Se relaciona con su superior directo?					
3. ¿Existe falta de comunicación entre compañeros de trabajo?					
4. ¿Se limita la comunicación a asuntos del lugar de trabajo?					
5. ¿Muestran empatía los compañeros entre sí?					
RESPONSABILIDADES					
6. ¿Terminas los deberes en la fecha prevista?					
7. ¿Dejas las tareas para el día siguiente?					
8. ¿Tienes tareas pendientes?					
9. ¿Comete errores de vez en cuando mientras trabaja?					
10. ¿Cuánto te importa que tu trabajo sea mejor?					
TRABAJO EN EQUIPO					
11. ¿Ven sus errores como ejemplos de trabajo en equipo?					
12. ¿Colaboran con sus compañeros locales?					
¿Buscan respuestas cuando hay un problema, 13?					
14. ¿Tienen en cuenta las soluciones a los problemas?					
15. ¿Trabajan juntos en lugar de solos para alcanzar sus objetivos?					
SATISFACCIÓN					
16. ¿Le resultan agradables sus actividades?					
17. ¿Dispone de las herramientas y suministros necesarios para hacer bien su trabajo?					
18. ¿Considera que la remuneración es justa teniendo en cuenta el trabajo que realiza?					
19. ¿Su superior directo está tan implicado en su trabajo como usted?					
20. En los últimos seis meses, ¿ha tenido la oportunidad de estudiar y progresar?					

Anexo 3.

6.3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : García Aquino, Ricardo
Título : "Estrés y Rendimiento Laboral del Personal de Enfermería Durante la Intervención Quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026"

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: "Estrés y Rendimiento Laboral del Personal de Enfermería Durante la Intervención Quirúrgica en un Hospital de Lima, 2026". Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener ***García Aquino, Ricardo*** El propósito es: "Determinar cuál es la relación entre estrés y rendimiento laboral del personal de enfermería durante la intervención quirúrgica en un Hospital Nacional de Lima, 2026"

Procedimientos

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

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

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.
Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. **García Aquino, Ricardo** *al 000000000* y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante	**Investigadora**
Nombres:	**Nombre:**
DNI:	**DNI:**

16% 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

14% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
13% 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

14% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe 5%

2 Internet
hdl.handle.net 3%

3 Trabajos entregados
uwiener on 2024-02-25 3%

4 Trabajos entregados
uwiener on 2024-06-14 <1%

5 Trabajos entregados
uwiener on 2023-10-17 <1%

6 Trabajos entregados
uwiener on 2024-10-09 <1%

7 Trabajos entregados
uwiener on 2024-05-21 <1%

8 Trabajos entregados
Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2025-11-28 <1%

9 Trabajos entregados
Submitted on 1686868293912 <1%

10 Trabajos entregados
Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-05-14 <1%

11 Trabajos entregados
Submitted on 1692322718166 <1%