



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDAS ESPECIALIDADES DE ENFERMERÍA
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES
DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL DE LIMA,
2023”.**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORA:

Lic. RIVERA MARTINEZ, ALVINA

<https://orcid.org/0009-0005-4807-3318>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, RIVERA MARTINEZ ALVINA, con DNI 09447282, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico, de título "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO QUIRURGICO EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **8%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de marzo del año 2024.



Lic. Alvinia Rivera Martínez

DNI : 09447282



Dr. Matta Solís Eduardo Percy

DNI:42248126

RIVERA_MARTINEZ,_ALVINA_trabajo_academico_UMA_6.11....

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Autónoma de Ica

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Índice general

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26
ANEXOS	34

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	35
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	37
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado	37

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023. **Material y método:** el estudio trabajara con el paradigma cuantitativo, bajo un diseño no experimental además de tener un nivel que describe las variables y busca el nivel de relación entre ellas, con un corte transversal. Se trabajara con una población de 46 trabajadores pertenecientes a un centro quirúrgico, de los cuales todos conformaran la muestra por ser una cantidad mínima, en el caso de la recolección de datos se hará uso de cuestionarios una para cada variable. **Resultados:** Después de la recolección de los datos, cada respuesta de la muestra será codificada para poder desarrollar la base de datos en Excel por cada variable la que luego será analizada estadísticamente con el programa Spss 25.0 el cual podrá brindar cuadros, figuras que representen el desarrollo de las variables considerado como una estadística descriptiva, asimismo brindara pruebas inferenciales como las Rho de Spearman para poder comprobar las hipótesis de estudio. **Conclusiones:** El estudio brindará datos que aportaran a disminuir la incidencia del estrés laboral y mejorar el desempeño laboral del personal.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño laboral, centro de quirúrgico (DeCS).

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between stress and job performance in surgical center workers in a hospital in Lima, 2023. Material and method: The study will work with the quantitative paradigm, under a non-experimental design in addition to having a level that describes the variables and seeks the level of relationship between them, with a cross-sectional section. We will work with a population of 46 workers belonging to a surgical center, of which all will make up the sample because it is a minimum number, in the case of data collection, questionnaires will be used, one for each variable. Results: After data collection, each response of the sample will be coded in order to be able to develop the Excel database for each variable, which will then be statistically analyzed with the Spss 25.0 program, which will be able to provide tables, figures that represent the development of the variables considered as a descriptive statistic. It will also provide inferential tests such as Spearman's Rho to be able to test the hypotheses of study. Conclusions: The study will provide data that will contribute to reducing the incidence of work-related stress and improving the work performance of staff.

Key words: Work stress, work performance, surgical center (DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2023 se cuenta con una cantidad mayor a 28 millones de personal del área de enfermería esto en una magnitud de todo el mundo, donde existe una falta de personal de 5.9 millones de trabajadores, mayormente en países de bajos recursos generando una mayor carga de trabajo y altos niveles de estrés (1).

Asimismo, la OMS en el 2021 informó que la cantidad de paciente son excesivas para el personal disponible, es por eso que los factores estresantes en el trabajo para los profesionales de la salud pueden multiplicarse afectando su salud física y psicológica, lo que lleva a una disminución en su desempeño laboral (2).

En ese contexto según en un estudio en Korea se halló que el efecto indirecto de la satisfacción laboral fue significativo en el sentido de que el valor de las enfermeras influyó en el desempeño laboral de enfermería ($B = 0,11$, $IC = 0,05-0,21$) en donde más del 35% presentaron un desempeño bajo relacionado con un deficiente satisfacción donde en su mayoría fue por condiciones deficientes laborales (3).

De igual manera, según Mensik en el año 2023, casi uno de cada cinco personal de la salud renunció a su trabajo durante la pandemia de COVID-19, estas renunciadas masivas relacionadas con los despidos masivos, un fenómeno laboral que afecta a toda la fuerza laboral estadounidense. Sin embargo, lo que lleva a los trabajadores de la salud a renunciar es un nivel inusualmente alto de frustración de los empleados con una falta de apoyo en sus unidades y altos niveles de estrés que afecta directamente su desempeño(4).

En indonesia una investigación del año 2021 logró evidenciar que el estrés en el personal de enfermería repercute negativamente en su desempeño laboral en donde en el 45% fuer regular, también se evidencio que las presiones laborales físicas y mentales en el desempeño de sus trabajos y responsabilidades pueden afectar su desempeño en un 52% (5).

En un estudio en Cuba del año 2022 se pudo evidenciar en un grupo de enfermeras quirúrgicas que el 14.3% experimentaban cansancio emocional y el 21.4% se sentía frustrado con su desarrollo personal esto asociado con un nivel regular de estrés, lo que perjudico el desempeño del personal(6).

A nivel latinoamericano, según la Organización panamericana de la salud en el 2020 el 87% del personal de enfermería se concentraba en países como Brasil, Estados Unidos y Canadá, siendo países que albergan el 57% de esta población. Esto significa que estos tres países cuentan con 80 enfermeras por cada 10.000 habitantes, lo que genera disparidades y una mayor carga en los demás países por lo que los niveles de estrés es una causa común en el personal de enfermería lo que afecta el desempeño del personal (7).

En Colombia en el año 2020, se encontró que al evaluar el estrés, los participantes sintieron significativamente menos en su calidad de vida cuando estuvieron expuestos a más factores estresantes. Los participantes de la ciudad de Bogotá utilizaron estrategias de afrontamiento que los hicieron más capaces de soportar el estrés, pero aun así, el nivel seguía siendo respetable en un 36 %. En general, todos los participantes sintieron que estaban desmotivados, lo que les causó estrés (8).

De igual forma en un trabajo de investigación aplicado en Ecuador durante el año 2022, se logro evidenciar que el estrés en un grupo de enfermería llegó a niveles altos, principalmente en el área de operaciones, lo que los desgastaba tanto física como mentalmente, esto se podría ver incluso en el personal de recién ingreso, y de forma general se vio asociada a una baja del desempeño de trabajo del personal de enfermería (9).

En Ecuador en el 2022, se logró evidenciar en una investigación que los estresores en la atención fueron el agotamiento, el insomnio, la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción laboral, la falta de espacio y las consecuencias más comunes del estrés fueron la mala alimentación y el insomnio además de afectar sus niveles de desempeño laboral en un 44,1% (10)

Lo que también se observó en un estudio en Colombia del año 2021, donde el 43% del personal de salud experimentó niveles altos de estrés, siendo un grupo regular que presenta problemas en su desempeño con una baja constante de la calidad de su servicio, ya que presentó en este aspecto un nivel regular a bajo en un 59%(11).

A nivel nacional de acuerdo al Ministerio de Salud, en el 2021 el 52.2% de las personas presentaban estrés en el trabajo, a nivel moderado a severo con factores tanto familiares como laborales, esto repercutió en toda la población con un mayor énfasis en el personal de salud que se vio exigido en sus máximas capacidades durante esta pandemia(12)

Igualmente en un estudio durante el 2023, en Trujillo que se desarrolló en un hospital en el área quirúrgica, se observó que en un 68% el personal de enfermería presentó riesgo psicosocial en el 32% en un nivel alto, también se halló estrés en un 96% moderado, lo que afectó considerablemente el nivel de su desempeño(13).

Tal como lo encontraron Quintana et al., en el 2020 demostraron que el 24,5% de las enfermeras de una institución pública del Callao tenían un desempeño bajo, más del 78% tenían en el servicio cerca de 6 años, el 93% poseía especialidad, el 63,0% se sentían sobrecargadas, el 70,2% de ellas el 37,0% sentían presión laboral de la enfermera jefe (14).

Por otra parte, en otro estudio del año 2022 encontró que el 75% y 24% de un grupo de enfermeras tenía un estrés alto a moderado, respectivamente, asociados a un 55% y 45% con un menor desempeño laboral, siendo evidentes asociaciones importantes, es por ello que se necesitan acciones para reducir el estrés en el trabajo con lo cual mejorar el desempeño de los trabajadores de la salud y de la atención médica evitando comprometer la integridad humana (15).

De igual forma en un estudio del 2023, se logró evidenciar que en un grupo de 127 profesionales del área de enfermería pertenecientes a un hospital de Chimbote experimentó un estrés alto en un 52,6%, donde refieren que esto puede ser el resultado de un trabajo continuo o una mala organización del trabajo, lo que a su vez incrementa el riesgo de problemas de salud. (16).

Como se puede observar el estrés es una situación negativa que está presente en todas las instituciones afectando no solo su desempeño también su salud es por ello importante conocer como el estrés laboral puede afectar el desempeño de enfermería quirúrgica de una institución en Lima, con el fin de conocer la magnitud del problema, siendo necesario un estudio del mismo.

En el caso del marco teórico referencial, se menciona al **estrés laboral**, es una reacción que surge mediante factores de riesgo psicológico y social que, es probable que afecte significativamente la salud del trabajador y las operaciones comerciales en el mediano y largo plazo (17). Asimismo, el concepto de estrés ocupacional se define comúnmente como la interacción entre demandas psicológicas elevadas, control limitado sobre las decisiones relacionadas con el trabajo y apoyo social insuficiente por parte de compañeros de trabajo y gerentes. Básicamente, el estrés ocupacional se refiere a la experiencia de angustia causada por entornos laborales negativos y estresantes, así como por relaciones tensas dentro del lugar de trabajo (18).

En el estrés laboral, existen algunos factores desencadenantes que son perjudiciales para el desempeño de enfermería, esto debido a que se conoce que las instituciones de salud son centros de trabajo con alto estrés por la demanda de paciente y poco personal, mas aun en el personal de enfermería porque es quien trata con el paciente directamente y recibe no solo la carga física sino también emocional, con las quejas, las dolencias, muertes y necesidades del paciente que tiene que cumplir(19).

El concepto de estrés laboral engloba los diversos elementos o factores estresantes que surgen del propio trabajo. Estos factores pueden conducir a un estado patológico crónico, ya que típicamente están presentes en las condiciones regulares de trabajo del individuo. El estrés laboral tiene un impacto psicoemocional y físico, lo que también puede tener consecuencias negativas para su bienestar (20).

Asimismo, se cree que la aparición de estrés en el lugar de trabajo es el resultado de varios factores de riesgo que interactúan entre sí. Estos factores pueden incluir

el entorno físico, la exposición biológica, la naturaleza del trabajo entre otros. Estos últimos pueden incluir factores tanto internos como externos al trabajo, donde se originan las fuentes de estrés (21). De manera similar, la respuesta del cuerpo a las demandas externas ya las limitaciones internas de una persona es el estrés. Esta respuesta puede ser causada por la falta de recursos o capacidades dentro del individuo. (22).

Entre sus dimensiones se tiene a las **Reacciones físicas**; cuando el estrés es crónico y redundante, los graduados se cansan y conducen a trastornos de enfermedades que conducen a la angustia: síntomas de estrés crónico y pueden enojarse fácilmente, perder la memoria, presentar ansiedad, problemas para dormir entre otros problemas que repercuten en su calidad de vida laboral como personal(23). **Reacciones emocionales**; Puede surgir una variedad de dificultades emocionales en este contexto, que incluyen, entre otras, ansiedad, culpa, negación, tristeza, miedo, pánico extremo, irritabilidad, pérdida de regulación emocional, depresión, sentimientos de insuficiencia, sentirse abrumado y culpar a uno mismo o a los demás(24). **Reacciones cognitivas**; los síntomas de confusión, pesadillas, desorientación y cambios en el estado de alerta, ya sea que aumenten o disminuyan, pueden provocar dificultades para concentrarse y resolver problemas (25). **Reacciones conductuales**; cuando tienes cierto nivel de estrés a nivel psicológico, se vuelve malo cuando se presenta cierto nivel de estrés, que se manifiesta en sentimientos que impiden que la persona pueda alcanzar sus metas, por un miedo a fallar, tiene mucho autocontrol. dudas y sentimientos por los demás complejo de inferioridad (26).

Por otro lado, el **desempeño laboral**, la evaluación del desempeño laboral de un empleado está determinada por el conjunto de criterios establecidos por la organización o empresa. Durante este período, se cultivan varios comportamientos humanos que pueden mejorar la eficacia de la organización dentro de un marco de tiempo limitado (27), es el comportamiento adecuado de los trabajadores, sea profesional o técnico, incluyendo el cultivo de relaciones positivas con los compañeros de trabajo es un componente crucial para mantener su bienestar

mental y contribuye al crecimiento general de la atmósfera del lugar de trabajo (28). Del mismo modo, el desempeño de trabajo es el desarrollo de habilidades, valores, características y conocimientos de un empleado para ayudar a lograr las metas deseadas por la organización (29). Asimismo, el desempeño laboral se refiere a las acciones ejecutadas por un individuo en su puesto designado que utilizan su experiencia, aptitudes y actitudes (30). Las evaluaciones del desempeño laboral consideran una multitud de factores, incluida la eficiencia de producción, el logro de objetivos, la finalización oportuna de las tareas y el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos. (31)

Este enfoque se desvía de una perspectiva puramente académica y, en cambio, enfatiza la responsabilidad institucional y el compromiso social para satisfacer las necesidades del público. Es un proceso activo y colaborativo que fomenta el cuestionamiento y la reevaluación continuos, orientando la formulación de acciones en el proceso permanente de formación y mejoramiento de la salud (32).

Al evaluar el calibre del desempeño laboral, es crucial examinar los factores profesionales y personales que contribuyen a ello. Es necesario examinar minuciosamente estas condiciones para evaluar adecuadamente los resultados e identificar cualquier problema que pueda requerir una intervención gerencial o habilidades específicas. Por lo tanto, la competencia es esencial para un buen desempeño laboral, teniendo en cuenta las condiciones personales y laborales existentes (33).

Como parte de las dimensiones se tiene a la **calidad del trabajo**; los profesionales del servicio público deben poseer una amplia gama de habilidades. Estas habilidades engloban habilidades cognitivas, emocionales y psicomotrices que son necesarias para que los profesionales puedan ejecutar con éxito sus tareas diarias (34). **Responsabilidad**; la idea de poseer un conjunto de recursos y habilidades para realizar una tarea está íntimamente ligada a la noción de alcanzar la excelencia. Este proceso implica la incorporación de herramientas novedosas para efectuar un cambio en el mundo. También es importante señalar que una persona que está empleada tiene ciertas obligaciones; no son meros participantes pasivos

responsables de velar por su propio bienestar y el de sus pares. (35). **Trabajo en equipo:** Cuando se habla de funciones administrativas, la atención se centra en el calibre del trabajo producido, el nivel de preocupación demostrado y la experiencia que poseen los empleados. Es importante reconocer que estas experiencias son educativas y pueden cultivarse en colaboración a lo largo de una carrera activa. Asimismo, el trabajo en equipo es parte de las habilidades blandas del trabajador que tiene un mayor importancia en el desarrollo de las organizaciones y trae muchos beneficios para las organizaciones y sus empleados. Estas son algunas de las ventajas del trabajo en equipo (36). El trabajo en equipo obliga a todos los miembros del equipo a tener objetivos comunes y trabajar en la misma dirección. Esto significa compromiso y comunicación en el camino. De esta forma, si los miembros del equipo pierden la visión en algún momento, pueden recuperar rápidamente la motivación y el entusiasmo para seguir trabajando en el proyecto (37). **Compromiso Institucional;** es una habilidad de "sentimiento" o habilidad de compromiso en el marco de la calidad profesional del trabajo, es la emoción reflejada por el individuo, se enfatiza en cada profesión a través del desempeño laboral, y cada día tiene una atestación humana distinta de las carencias adscritas al usuario de la necesidad de servicio (38).

Una de las **teorías** de enfermería es la **Teoría del modelo de adaptación de Callista Roy;** donde hace referencia al hombre como un todo cuyas partes como un todo tienen un propósito más que una causalidad. Cuando hablamos de sistemas humanos, nos referimos a las diversas formas de interacción humana, que van desde individuos y grupos hasta familias, comunidades, organizaciones y sociedades enteras. El ser humano está excepcionalmente equipado para adaptarse a su entorno a través de un proceso de aprendizaje que se ha ido perfeccionando con el tiempo. Como tal, las enfermeras deben abordar a cada individuo como una entidad distinta, autónoma y digna, indisolublemente ligada a su entorno. Este concepto de adaptación está estrechamente ligado a nuestra percepción del entorno y, como tal, la interpretación de cada persona de las situaciones que enfrenta será diferente (39).

Al realizar una evaluación, enfatice la necesidad de una evaluación holística de la persona; evaluar los patrones físicos y psicosociales no solo le brinda la oportunidad de aprender sobre su propia salud, sino también cómo se siente acerca de la situación en la que se encuentra y cómo responde. Y cómo se sienten al respecto, y qué esperan los cuidadores para facilitar su adaptación. A través de este enfoque, se vuelve factible diseñar los planes más eficientes que faciliten el logro colaborativo de la meta de la atención. El modelo postula que tal objetivo fomenta el ajuste, que se define como un estado de salud positivo en un individuo (40).

Por otro lado como antecedentes se menciona los siguientes:

Ramírez (41) en el año 2021 en Ecuador con su trabajo “Estrés laboral y cuidado humanizado de Enfermería” tuvo el propósito de establecer una correlación entre las variables. La investigación realizada involucró una muestra de 129 enfermeras, y fue un diseño no experimental, transversal, correlacional. Los resultados indicaron que no existe relación entre las variables. Sin embargo, se observó que el 26% tiene un estrés alto, se evidencia que no hubo relación entre el estrés y la calidad del cuidado.

Onofre (42) en el año 2019 en Ecuador con su trabajo “Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud”. tuvo como objetivo medir la asociación entre los elementos investigados. Es un estudio no experimental, correlacional realizado de forma transversal. El estudio reveló que el 47% de la población reportó experimentar niveles bajos de estrés, mientras que el 53% restante experimentó estrés medio a alto. Los resultados de la evaluación de desempeño desde el inicio del período fiscal 2019 indicaron que la mayoría de las calificaciones, con un 49 %, fueron muy buenas o satisfactorias. En última instancia, se pudo evidenciar que no se presenta relación entre las variables.

Yáguar (43) en el año 2019 en Ecuador con su trabajo sobre “Estrés laboral y desempeño del personal de salud”, tuvo el objetivo de establecer una correlación entre los elementos evaluados, con una muestra probabilística de 116 trabajadores

de la salud. Se constató que el 46,6% presento un estrés bajo, mientras que el 69,0% demostraban niveles regulares de desempeño profesional. Se concluye que existe una asociación estadísticas entre las variables de estudio.

Y por el lado nacional se tiene a:

Borja (44) en el año 2022 en su estudio titulado “Estrés laboral y desempeño de enfermería”. Con el fin de indagar la vínculo entre la ansiedad ante el trabajo y la capacidad profesional de los enfermeros, Un análisis de tipo cuantitativo, que no tiene la características de un experimento. La muestra fue compuesta por treinta y seis profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencias. Los resultados evidenciaron que el setenta y cinco por ciento de los asistentes tuvieron niveles bajo de ansiedad, en tanto que el diecinueve por ciento y el cinco por ciento tuvieron niveles medio y alto de ansiedad, respectivamente. En referencia a la capacidad profesional, el 69% exhibió un alto desempeño, en tanto que el 27,8% exhibió un bajo desempeño. También se tuvo en cuenta el lapso de servicio relacionado a la ansiedad por el trabajo. Luego de la investigación de los números se evidenció que no hay una correlación significativamente entre las variables en cuestión.

Rojas y cols. (45) en el año 2021 en su estudio titulado “Estrés laboral y el desempeño de enfermería”, El objetivo principal del estudio fue establecer una correlación entre las variables. Estudio cuantitativo que se caracterizó por ser descriptivo, utilizando un diseño no experimental que involucró a una muestra de 24 profesionales de enfermería. Las conclusiones obtenidas mostraron que todos presentaron un estrés laboral alto. Los descubrimientos develan claramente la existencia de una correlación entre la ansiedad por el trabajo y la capacidad profesional.

De la Cruz (46) en el año 2018 presentó su trabajo “Estrés laboral y desempeño profesional de salud”, Estudio descriptivo cuantitativo con una muestra compuesta por 92 trabajadores de la salud, se obtuvo a través de métodos probabilísticos. Los

resultados revelaron que gran parte de la muestra tuvo estrés alto en un 47.9% y el desempeño del personal fue moderado en un 42.4%. El análisis estadístico demostró una asociación significativa entre estas dos variables. El estudio concluyó que existe estadísticamente una asociación entre los componentes evaluados en el estudio.

Asimismo el estudio es **importante** porque se busca comprender como el estrés labora afecta en el desempeño en el trabajo de la enfermera quirúrgica, con el fin de concientizar de la relevancia de controlar los casos de estrés ya que en la literatura esta demostrado que afecta al personal tanto a nivel emocional como físico afectando su rendimiento y en una institución de salud esto es peligros para el propio personal como para los pacientes, por lo tanto el estudio busca informa sobre la magnitud d esta problemática para concientizar a las autoridades y profesionales pertinentes.

Asimismo, el trabajo se **justifica de manera teórica porque** para comprender cómo funcionan en la realidad las variables de estudio, este texto presenta principios y teorías esenciales que contribuirán al conocimiento de su comportamiento. Además, tiene como objetivo aclarar cualquier ambigüedad en torno al estrés laboral y el desempeño laboral. Las **implicaciones prácticas** de este estudio son significativas, ya que los resultados obtenidos permitirán conocer el desarrollo del problema de estudio. Esta información se puede utilizar para preparar un informe, lo que permite a las autoridades pertinentes tomar medidas para reducir el problema observado dentro del centro quirúrgico. **Socialmente**, el estudio se enfoca en promover el bienestar del personal de salud mediante el manejo de sus niveles de estrés, lo que también puede mejorar su desempeño laboral y su salud en general. Por último, el valor **metodológico** de esta investigación es crucial, ya que se adhiere a metodologías cuantitativas y científicas para poder desarrollarse, además de que se brindaran instrumentos de recolección de datos confiables y validados en un contexto nacional.

Asimismo el **objetivo** del estudio es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima,

2023. **Y como específicos;** 1. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023. 2. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión reacciones emocionales y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023. 3. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión reacciones cognitivas y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023. 4. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión reacciones conductuales y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En cuanto el enfoque del estudio es el cuantitativo, porque recopila y analiza datos ordinales sobre las variables para expresar el comportamiento de las mismas en la realidad (47). Asimismo el diseño fue el no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional. Porque no manipuló deliberadamente las variables, simplemente las observa en un entorno natural en un espacio y tiempo determinado, con el fin de hallar el nivel de asociación entre las variables (47).

2.2 POBLACIÓN

Es un **grupo de personas** que representan una totalidad el cual tiene similares características entre si (47). En el presente caso la población estará constituida por 46 trabajadores.

En dicha población se cuenta con los criterios de inclusión:

- Profesionales de salud con más de un año en la institución,
- Profesionales con especialidad quirúrgica,
- Profesionales que deseen ser partícipes de la investigación.

Para los criterios de exclusión se tomará en cuenta:

- Profesionales de salud temporales,
- Profesionales de salud que no firmen el consentimiento informado.

En el caso de la muestra de investigación, se tendrá toda la comunidad como muestra de investigación debido a que es una cantidad diminuta.

Además, el estudio en cuestión ofrece un muestreo que no es probabilístico ya que la totalidad de los individuos que se quieran estudiar son tomados como muestra (47).

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Como variable 1 está **estrés laboral** que según su naturaleza es cualitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual: se define como el resultado de la aparición de factores de riesgo psicosocial, que, es probable que afecte significativamente la salud del trabajador y las operaciones comerciales en el mediano y largo plazo (17).

Definición operacional: Es una reacción que el personal de salud presenta cuando las exigencias del trabajo sobrepasa sus recursos y se agota tanto emocional como físicamente, lo que se evaluara con un cuestionario de 26 ítems dividido en las dimensiones reacciones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

La **variable 2** es el desempeño laboral; que según su naturaleza es cualitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual: Es una evaluación del trabajo de un empleado se basa en los estándares establecidos por la empresa u organización. Durante este período, se cultivan varios comportamientos humanos que pueden mejorar la eficacia de la organización dentro de un marco de tiempo limitado (27).

Definición operacional: El desempeño laboral es la calidad y cantidad de trabajo que desarrolla el personal de salud, lo cual será medido por un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso Institucional.

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para la recolección de datos se hará uso de la encuesta, técnica muy utilizada por su estructura y rapidez para la obtención de los datos de una muestra definida, lo que permite un mejor análisis y prácticos resultados (47).

El cuestionario para el estrés laboral, está constituido por 26 ítems, de los cuales se subdividen en 4 dimensiones; Reacciones físicas con 5 preguntas, emocionales con 10 preguntas, cognitivas con 7 preguntas y conductuales con 4 preguntas, de autoría de Ccasani (48), del año 2017. El instrumento cuenta con una escala de Likert. Igualmente la variable será medido por los siguientes niveles: Alto (96-130), Medio (61-95), Bajo (26-60).

Para el desempeño laboral se usara un cuestionario de 31 preguntas que considera 11 para la dimensión calidad de trabajo, 6 para la responsabilidad 9 para el trabajo en equipo y 5 para el compromiso institucional del autor Rojas (49) del año 2019. Las respuestas serán evaluadas por una escalala de Likert; (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca. Igualmente la variable será medido por los siguientes niveles: Bueno (114-155), Regular (72-113) y Malo (31-71).

Validez

En el caso de la variable estrés laboral el autor Ccasani (48) del año 2017 lo valido por 5 expertos estuvo conformada por magísteres con un 76% de validez.

En el caso del desempeño laboral el autor Rojas (49) del año 2019 lo valido por 3 expertos estuvo conformada por magister. De las opiniones de los jueces se aplicado la v de Aiken con un resultado del 0.96 considerado con una validez aceptable.

Confiabilidad

En el caso de la variable estrés laboral el autor Ccasani (48) del año 2017 para garantizar la fiabilidad del cuestionario, realizó una prueba preliminar con 10 graduados del servicio de enfermería de emergencia que no eran miembros de la población objetivo. La puntuación alfa de Cronbach resultante fue de 0,909 altamente confiable.

En el caso de la variable estrés laboral el autor Rojas (49) del año 2019 para garantizar la confiabilidad y precisión del instrumento, realizó una prueba preliminar. En el estudio piloto se encuestó a un total de 20 enfermeras, lo que resultó en una puntuación alfa de Cronbach notablemente alta de 0,868.

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Como primer paso en el se solicitará la carta de presentación de la Universidad, para poder solicitar la autorización al representante del hospital de Lima.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recogida de datos tendrá una duración media de 25 días laborables en el mes de Agosto. Además, cada participante obtendrá un formulario de consentimiento informado explicando los objetivos de estudio a la muestra. Se tardará un promedio de 30 minutos en completar los cuestionarios. Luego se codificarán las respuestas con lo cual se obtendrá una base de datos codificada para las variables que fue analizada estadísticamente.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para hacer un estudio profundo de las variables, se utilizarán pruebas estadísticas que tienen como objetivo describir las principales características, como por ejemplo, la frecuencia con respecto a la totalidad de sujetos, la frecuencia con respecto a los sujetos que tienen sexo femenino y la medida de la tendencia central.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

Principio de Autonomía: Es una capacidad que tiene las personas para poder elegir como actuar frente a diversas situaciones (50). Como en el presente caso que a través de la firma del consentimiento informado se obtendrá una participación voluntaria de la muestra

Principio de beneficencia: es un conjunto de interés y moralidad que busca el bien de la sociedad (50). En el presente caso, lo que se busca es el poder demostrar la repercusión que tiene el estrés laboral en el desempeño laboral del personal de salud.

Principio de no maleficencia: Es primum non nocere. Principio que indica que no se busca lastimar a nadie que va en contra de la ley y la moralidad. (50). Como en el presente caso donde el estudio tiene solo intención académica por lo cual no dañara a la muestra ni a la institución de estudio.

Principio de justicia: principio que indica que todo debe ser recibido de manera justa por igual (50). Es donde el estudio demostrará un respeto por las personas y su información, brindado un trato respetuoso a todos por igual.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Concretización del problema			X	X																
Indagación de información sobre el tema			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo de la introducción, de la problemática de estudio, fundamentación de las variables y antecedentes de investigación			X	X	X	X	X	X												
Presentación de la justificación e importancia del estudio			X	X	X	X	X	X												
Formulación de los objetivos			X	X	X	X	X	X	X											
Explicación de la metodología de estudio			X	X	X	X	X	X	X	X										
Presentación de la población de estudio además de la muestra y su muestreo				X	X	X	X	X	X	X										
Presentación de las técnicas e instrumentos con lo cual se recolectará					X	X	X	X	X	X										
Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X										
Explicación de las forma de análisis de los resultados estadísticos							X	X	X	X										
Elementos administrativos del estudio							X	X	X											
Presentación de anexos							X	X	X											
Aprobación del trabajo									X	X										
Aplicación de los instrumentos de estudio										X	X	X	X	X	X					
Redacción de tesis											X	X	X	X	X	X	X			
Defensa de tesis																	X	X		

3.2 Recursos Financieros

MATERIALES	2023				TOTAL
	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	S/.
Equipos					
1 laptop	1800				1800
USB	40				40
Útiles de escritorio					
Lapiceros	5				5
Hojas bond A4		30			30
Material Bibliográfico					
Libros	60	60	50		170
Fotocopias	25	25	25	25	100
Impresiones	30	30	30	30	90
Espiralado			4	4	8
Otros					
Viáticos	75	75	75	75	300
Recursos Humanos					
Digitadora	100		100		200
Imprevistos*		100	100	100	300
TOTAL	2135	320	384	234	3043

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2023 [citado el 6 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación [Internet]. Ginebra: OMS; 2021. [citado el 6 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>.
3. 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 [citado el 15 de junio de 2023];10(2):396. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2227-9032/10/2/396>
4. Mensik H. Healthcare labor trends in 2023: increased burnout, executive stress [Internet]. *Healthcare Dive*. 2023 [citado el 6 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.healthcaredive.com/news/healthcare-labor-trends-2023/641352/>
5. Agustina TS, Rarastanti PD, Hidayat AF. Stress and job performance of healthcare workers amidst COVID-19 pandemic: The mediating role of burnout. *Shirkah* [Internet]. 2021;6(3):315–35. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22515/shirkah.v6i3.379>
6. Rodríguez Z, Ferrer JE, de la Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. *Medisan* [Internet]. 2022 [citado el 24 de junio de 2023];26(5). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192022000500008&script=sci_abstract
7. Organización Panamericana de la Salud. En medio de la pandemia de COVID-19, un nuevo informe de la OMS hace un llamamiento urgente a

- invertir en el personal de enfermería [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2020 [citado el 6 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15772:amid-covid-19-pandemic-new-who-report-urges-greater-investments-in-the-nursing-workforce&Itemid=0&lang=es
8. Bejarano EZ, Jiménez MY, Espitia GL. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros. 2020. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1981>
 9. Córdova S, Ortiz F, Zurita M, Borja A, Barrera M. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional [Internet]. 2022 [citado el 24 de junio de 2023];7(2):62. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354934>
 10. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud [Internet]. 3 de marzo de 2022 [citado 5 de mayo de 2023];2(2):51-9. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>
 11. Ríos M, Lorena P. La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. Universidad Católica de Pereira; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8291>
 12. El Peruano. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19 [Internet]. 2021 [citado el 6 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenes-sufre-de-estres-provocado-por>
 13. Díaz VA, Silva PG. Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSa, Trujillo 2022. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO; 2023. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10210>
 14. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales)

- [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
15. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. *Ciencia Latina* [Internet]. 2022;6(4):3365–84. [citado el 6 de mayo de 2023] Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2840>
 16. Mercedes RT, Puelles TG. Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros del hospital La Caleta, Chimbote-2022. Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107666>
 17. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas* [Internet]. 2017;13(1):81. [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
 18. Vidotti V, Martins J, Galdino M, Ribeiro R, Robazzi M. Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enferm Glob* [Internet]. 2019;18(3):344–76. [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
 19. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Rev electrón conoc saberes práct* [Internet]. 2020;3(1):104–19. [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
 20. Borjas S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016. [Tesis para obtener el grado de maestría administración en salud] Nicaragua: CIES UNAN-Managua; 2016. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>

21. Karp M. Emocional y Estrés Laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019. [Tesis para obrar el grado de licenciada en enfermería] Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2019 Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2817>
22. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet] Ginebra: OIT; 2016 [Consultado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
23. Quispe A, Chocce M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/919>
24. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería pediátrica] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/4369>
25. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>
26. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>
27. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

- Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 10 de mayo de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
28. Chumpitaz, J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 11 de mayo de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
29. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Ramalho Luz C, Luiz de Paula S, de Oliveira L. Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. Rev Gest [Internet]. 2018;25(1):84–101. [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/rege-12-2017-008>
31. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
32. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. (1 ed.). Caracas, Venezuela. Edición IESA. 2010.
33. Salas S, Díaz L, Pérez H. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Med Super [Internet]. 2012 [citado el 12 de mayo de 2023] 26(4): 604-617. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es.
34. Gheitani A, Imani S, Seyyedamiri N, Foroudi P. Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. Int j Islam Middle East

- finance manag [Internet]. 2019[citado el 12 de mayo de 2023] 12(1):76–95. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/imefm-01-2018-0029>
35. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
36. Hanaysha JR, Majid M. Employee motivation and its role in improving the productivity and organizational commitment at higher education institutions. *J Entrep. Bus* [Internet]. 2018 [citado el 12 de mayo de 2023] 6(1):17–28. Disponible en: <http://journal.umk.edu.my/index.php/jeb/article/view/422>
37. Wu C, Chen T. Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *Int J Hosp Manag* [Internet]. 2018[citado el 12 de mayo de 2023] 74:75–84. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
38. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
39. Díaz L, Durán M, Gallego P, Gómez B, Gómez E, González Y. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Aquichan* [Internet]. 2012; 2(1):19-23. [citado el 12 de mayo de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en.
40. Ramírez A, Freire R, González C. Cuidados del trasplante renal en cuidados intensivos según el Modelo de Adaptación de Callista Roy. *enero* [Internet]. 2021;15(1): 1172. [citado el 12 de mayo de 2023] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100010&lng=es.
41. Ramírez E. Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020. Universidad César

- Vallejo; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56889>
42. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
43. Yaguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
44. Borja KY, Salas SC. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>
45. Rojas FP, Saldaña GL. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Área Emergencia de un Hospital de Cañete, 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/930>
46. De La Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz 2016. Universidad de San Martín de Porres; 2018. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3488>
47. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.

48. Ccasani M. Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11867>
49. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
50. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria. [Internet] 2010 [citado el 9 de noviembre de 2022]. 1(24). Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
ESTRÉS LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Se define como el resultado de la aparición de factores de riesgo psicosocial, que, es probable que afecte significativamente la salud del trabajador y las operaciones comerciales en el mediano y largo plazo (17).	El estrés es una reacción que el personal de salud presenta cuando las exigencias del trabajo sobrepasa sus recursos y se agota tanto emocional como físicamente, lo que se medirá a través de un cuestionario de 26 ítems que considera las dimensiones reacciones físicas, reacciones emocionales, reacciones cognitivas y reacciones conductuales.	Reacciones físicas	Fatiga Dolores diversos Desordenes gastrointestinales Desordenes de sueño Desesperación	5 ítems	Alto (96-130) Medio (61-95) Bajo (26-60)	Las dimensiones del cuestionario de estrés laboral se obtuvieron a partir de las puntuaciones medias de los ítems, recogidos en una escala Likert. Las puntuaciones se transformaron en una escala de 26 a 130 puntos para facilitar su interpretación: a mayor puntuación, mayor nivel de estrés
				Reacciones emocionales	Emociones negativas Preocupación Sentido de humor Apatía Insatisfecho Irritabilidad	10 ítems		
				Reacciones cognitivas	Inseguridad Retraimiento social Problemas de concentración y atención Indecisión	7 ítems		
				Reacciones conductuales	Nerviosismo Manías Hábitos alimenticios Agresividad	4 ítems		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
DESEMPEÑO LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza:	Es una evaluación del trabajo de un empleado se basa en los estándares establecidos por la empresa u organización. Durante este período, se cultivan varios comportamientos humanos que pueden mejorar la eficacia de la organización dentro de un marco de tiempo limitado (27).	El desempeño laboral es la calidad y cantidad de trabajo que desarrolla el personal de salud, lo cual será medido por un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso Institucional.	Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	11 ítems	Bueno (114-155) Regular (72-113) Malo (31-71)	Las dimensiones del desempeño laboral se obtuvieron a partir de las puntuaciones medias de los ítems, recogidos en una escala Likert. Las puntuaciones se transformaron en una escala de 31 a 155 para facilitar su interpretación: a mayor puntuación, mayor nivel de desempeño laboral.
	Cualitativa			Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas	6 ítems		
	Escala de medición:			Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	9 ítems		
	Ordinal			Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades	5 ítems		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA DE LA ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

Nunca=1

Rara vez=2

A veces=3

Casi siempre=4

Siempre=5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
REACCIONES FÍSICAS						
1	Siente que esta fatigado en su jornada laboral					
2	Sufre de dolor de espalda y cuello					
3	Sufre dolores de cabeza					
4	Presenta sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral					
5	Sufre de insomnio o dificultad para conciliar el sueño					
REACCIONES EMOCIONALES						
6	Usted al realizar una tarea determinada permanece inquieta(o)					
7	Sufre de decaimiento continuamente					
8	Sufre de ansiedad					
9	Sufre de preocupación constante					
10	Siente que se ha vuelto mal humorado					
11	Siente que ha perdido la empatía					
12	En el desempeño diario se aburre					
13	Se siente desganado					
14	Sufre de irritabilidad ante cualquier situación					
15	Siente que es pesimista					
REACCIONES COGNITIVAS						
16	Siente que no puede asumir responsabilidades					
17	Siente que nadie le toma en consideración cuando dice algo					
18	Sufre de olvidos constantemente					
19	Tiene dificultad para concentrarse					
20	Tiene dificultad para comunicarse con los demás					
21	Tiene dificultad para resolver problemas					
22	Tiene dificultad para tomar decisiones					

REACCIONES CONDUCTUALES						
23	Sufre intranquilidad motora(movimientos continuo de dedos o piernas al estar sentado)					
24	Sufre de algunas manías(rascarse o tocarse las mano cada rato)					
25	Tiene excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito					
26	Tiene reacciones agresivas					

Fuente:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Ccasani_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) nunca

Nº	Items	1	2	3	4	5
Calidad del trabajo						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
13	Mantiene a la jefa encargada del servicio 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 servicio					

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 servicio.					
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.					
22	Conoce la misión y la visión del servicio.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte 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.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo C. Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023".

Nombre de la investigadora principal: ALVINA, RIVERA MARTÍNEZ

Propósito del estudio: determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de 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.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a XXXX coordinador de equipo (teléfono móvil N° XXXX) o al correo electrónico: XXXXX@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al _____, Presidente del Comité de Ética de la _____, ubicada en la _____, correo electrónico: _____

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante