



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDAS ESPECIALIDADES DE ENFERMERÍA

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

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

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

AUTORA:

LIC. MONTERO CISNEROS BERTHA

<https://orcid.org/0009-0006-6286-5191>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

LIMA – PERÚ

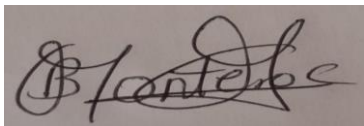
2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, MONTERO CISNEROS BERTHA, con DNI 44188949, 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 QUIRÚRGICO 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 23% 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. Bertha Montero Cisneros

DNI: 44188949



DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

DNI: 42248126

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Avila Trabajo del estudiante	1%
8	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Índice general

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
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 laboral y el desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023. **Material y método:** El estudio tiene un enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental, es descriptivo correlacional de corte transversal. La población y muestra de estudio estará conformada por 45 trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023. Para la recolección de datos se usará el cuestionario con 16 ítems relacionados al tema de estrés laboral y un cuestionario de 35 ítems destinados para medir el desempeño laboral. **Resultados:** En el desarrollo y presentación de los resultados se hará a través de la estadística descriptiva como inferencial, asimismo los datos obtenidos serán ingresados, procesados y codificados bajo el diseño de Excel y serán tabulados bajo el sistema estadístico SPSS versión 25.0. **Conclusiones:** la investigación brindará datos que contribuirán a disminuir la problemática entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de quirúrgico.

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

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stress and work performance in surgical center workers in a hospital in Lima, 2023. **Material and method:** The study has a quantitative approach, its design is non-experimental, it is descriptive correlational of cross-sectional crote. The population and study sample will be made up of 45 workers from the surgical center in a hospital in Lima, 2023. For data collection, the questionnaire with 16 items related to the topic of work stress and a questionnaire of 35 items will be used to measure work performance. **Results:** In the development and presentation of the results will be done through descriptive statistics as inferential, also the data obtained will be entered, processed and coded under the Excel design and will be tabulated under the statistical system SPSS version 25.0. **Conclusions:** the research will provide data that will contribute to reduce the problem between work stress and work performance of health workers in the surgical center.

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

I. INTRODUCCIÓN

En el 2023 la Organización Mundial de la Salud, refirió que para 2030 habrá un déficit de **18 millones** de trabajadores sanitarios, la mayoría de ellos en países de ingresos bajos y medianos bajos. No obstante, los países de todos los niveles de desarrollo socioeconómico afrontan, en distinto grado, problemas relativos a la formación, el empleo, el despliegue, la retención y el desempeño de su personal sanitario más aun en servicios de urgencia, quirúrgico y UCI, lo que presentan más estrés en un 35% (1).

En Eslovenia, un estudio realizado en 2018 encontró que los trabajadores del sector de la salud pública experimentaban altos niveles de estrés diario, eran más propensos a sufrir violencia psicológica o física en el lugar de trabajo (M = 4,2) y se enfrentaban con frecuencia a problemas como el personal. escasez (M = 3,9), sobrecarga de pacientes (M = 3,8) y muerte (M = 3,9) lo que afectaba de manera considerable su desempeño laboral con una mayor incidencia de nivel medio en un 35% en el área de operaciones quirúrgicas (2).

Lo que también se pudo observar en un estudio en Etiopía en el año 2023 donde se halló que 198 (47,8%) de las enfermeras presentaban un estrés alto. Los factores significativamente asociados con el estrés ocupacional entre las enfermeras fueron tener hijos (no: AOR = 0,46, IC del 95 %: 0,22, 0,96) y turno de trabajo (rotativo: AOR = 2,89, IC del 95 %: 1,87, 4,45). Es por ello que el estudio manifestó que los responsables políticos gubernamentales, y los hospitales deben colaborar para reducir el estrés laboral de las enfermeras, porque este afecta directamente en su desempeño laboral (3).

Igualmente, en Turquía en el año 2021 se encontró en un grupo de 132 personal quirúrgico, 28,8% trabajaban en una unidad de cuidados intensivos de trasplante de órganos y el 25% trabajaban en una unidad de cuidados intensivos de anestesia, el 92,4% trabajaba en turnos diurnos y nocturnos, evidenciándose que la tasa de enfermeras que percibieron un alto nivel de estrés fue del 45,5%, y se identificó que

el 78,8% necesitaba capacitación en manejo del estrés, lo que se asociaba con un bajo desempeño laboral (4).

En el mismo contexto en Irán una regresión lineal univariada mostró que el estrés laboral por sí solo podía predecir el 27,9% de los cambios en la puntuación total de calidad de vida de ellos profesionales de enfermería ($\beta = -0,534$, $SE = 0,051$, $R^2 \text{ adj} = 0,279$, $P < 0,001$) fundamentado que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la calidad de vida relacionada con la salud de las enfermeras. También puede eclipsar el desempeño de los cuidados y reducir dichos comportamientos en las enfermeras, que pueden ser uno de los factores que afectan el resultado de los pacientes (5).

A nivel de Latinoamérica según Organización Panamericana de la salud en el año 2021 menciono que hay una escasez global significativa de profesionales de la salud, especialmente en regiones como África, el Sudeste Asiático y la Región del Mediterráneo Oriental de la OMS, así como en algunos países de América Latina. En concreto, América Latina aún carece de **5,9 millones** de profesionales de la salud lo que afecta gravemente al desempeño de las instituciones de salud (6).

En Cuba se analizó un grupo de 50 profesionales de enfermería **de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19**, donde la mayoría sobrepasaban los 10 años de experiencia laboral en la institución; 10,7 % de ellos tenían alto nivel de despersonalización. Asimismo, 14,3 % refirió cansancio emocional y solo 21,4 % sintió que poseía una baja realización personal. Se halló casos de estrés en un 25% al igual que burnout en un 10% lo que afecto las funciones del personal disminuyendo su nivel de desempeño (7).

También se encontró en el año 2021 en un estudio en Chile que el 48.6% de los estresores están relacionados con carga laboral, dado por la realización de tareas que no corresponden a enfermería y la falta de tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes. El ambiente psicológico el factor estresor es la realización de

procedimientos que resultan dolorosos para el paciente, mientras que el ambiente social, el 70.2% el factor estresor es la ausencia del profesional médico cuando el paciente está muriendo (8).

Por otro lado, en Ecuador en un estudio del 2021, se considera que en este país del norte los profesionales en el área de enfermería son insuficientes para satisfacer las necesidades de los pacientes en las unidades de salud. Existe un promedio de **5.5 enfermeras por cada 10 mil** habitantes, motivo por el cual se genera una gran cantidad de factores que influyen en el estrés laboral de las enfermeras, afectando en la calidad de atención que brinda a los usuarios de las instituciones de salud en los diversos servicios con especial incidencia en los servicios de más riesgo como el centro quirúrgico, emergencia y UCI (9).

En un Brasil en el año 2023 se encontró una prevalencia de estrés laboral de intensidad moderada/intensa fue del 75,8%, y del 38,9% de los profesionales que presentaron síndrome de burnout. La edad, los antecedentes de accidentes laborales y las agresiones verbales y físicas se asociaron positivamente con el estrés laboral y el síndrome de burnout. Además, el estrés declarado por los propios profesionales de enfermería fue un factor de riesgo para el síndrome de burnout, lo que afectó considerablemente su trabajo y el desempeño de los profesionales de unidades críticas, perjudicando el nivel de la calidad del servicio (10).

A nivel nacional, en un informe de un hospital del Callao 2023, se pudo evidenciar que el 65.6% de enfermeras presenta un nivel medio de estrés laboral, seguido del nivel bajo con 32.8%. En cuanto al ambiente físico predominó el nivel medio con 69.5%, en el ambiente psicológico el nivel medio con 53.4% y en el ambiente social el nivel medio en el 55% de enfermeros, donde las condiciones en las cuales el personal desarrollo sus labores son relevantes para poder controlar o afrontar el estrés en el personal que afecta de manera significativa el nivel de la calidad de sus acciones (11).

Lo que también se presentó en un estudio en el Hospital III de Es salud Puno del 2021, donde la escala de Nursing Stress Scale (NSS) mostró que los factores que se presentan en el ambiente son físico, psicológico y social, el más afectado fue el ambiente físico considerando la carga de trabajo en un 28.9%. En el ambiente psicológico se observó la falta de apoyo en 28.9%, incertidumbre en el tratamiento con un 24.4%, preparación insuficiente en 17.8%, y muerte-sufrimiento en 16.7% lo que se asocia de manera significativa con un desempeño medio en el personal (12).

Algunos estudios en Perú en el año 2021 evidencian que el nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico y UCI es medio en un 52.30% y que el estrés mantenido de forma crónica genera consecuencias para la salud y bienestar de los profesionales, como el síndrome de Burnout, esto es despersonalización, cansancio y agotamiento lo que incide de manera directa en la calidad del cuidado que brinde al paciente además de las repercusiones personales que demandan. Evidenciado además que existe relación significativa solo entre factores laborales de presión, exigencia y contenido del trabajo con el nivel de estrés de las enfermeras (13).

Asimismo, en el año 2020 los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales presentaron un estrés de nivel medio en un 40.9%, afectando directamente la calidad de atención y cuidado del paciente, debido a que los profesionales se encuentran agotados emocionalmente, teniendo deficiencias en su labor diaria. Un enfermero o (a) tiene una tendencia más elevada de sufrir estrés y ansiedad en su desarrollo profesional como personal, esto porque tiene un contacto más directo con el paciente, compartiendo tanto sus miedos, sufrimientos, etc. (14).

En un trabajo en Trujillo del 2019 se pudo encontrar que el nivel más frecuente de estrés en las enfermeras de Centro Quirúrgico del HVLE de Trujillo es el nivel alto (63.3 %), así como el nivel más habitual de afrontamiento es el nivel medio (43.3%) existiendo una relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento, tanto de manera general como en los tipos de estrategias enfocadas al problema, lo que

pudo afectar al trabajo del personal de salud quirúrgico, disminuyendo sus capacidades inclusive con una inasistencia al servicio (15).

Como se observa el estrés en el ámbito de la enfermería tiene la capacidad de afectar al personal tanto mental como físicamente, lo que evidentemente afecta la calidad y seguridad de los servicios por ello es importante conocer como esto puede afectar al desempeño del profesional de enfermería que brinda un servicio tan importante como es el centro quirúrgico.

En el caso del marco teórico referencial, se menciona al **estrés laboral**, La génesis del estrés relacionado con el trabajo se puede atribuir a la convergencia de múltiples factores de riesgo, incluidos los que se encuentran en el entorno físico, la disfunción biológica, la organización y el contenido del trabajo y diversos factores psicosociales. Estos factores psicosociales incluyen no solo la naturaleza del trabajo en sí, sino también factores externos que contribuyen al desarrollo del estrés relacionado con el trabajo. Estos factores están determinados por varios elementos y se identifican como las fuentes de estrés (16).

El estrés es la forma en que el cuerpo reacciona a las presiones y demandas externas. Es un estado de inestabilidad física y mental que resulta de una deficiencia de recursos y habilidades personales. Por el contrario, el estrés en el lugar de trabajo está determinado por la configuración y disposición de la empresa, así como por las conexiones entre sus miembros (17).

El estrés laboral puede manifestarse de diversas formas, incluidas las respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales de los empleados. Estas reacciones pueden estar vinculadas a varios factores, como el estado de salud del paciente, el ambiente de trabajo, la organización y las condiciones del en los cuales se desarrollan los servicios de salud como los son de emergencia, quirúrgicos, Uci, entre otros (18).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés relacionado con el trabajo es una respuesta que afecta tanto el bienestar físico como psicológico de un individuo. Surge de un desequilibrio entre las demandas percibidas de una tarea determinada y la capacidad del individuo para hacer frente al estrés que conlleva. También se cree que el estrés es un mecanismo de defensa natural que el cuerpo activa cuando detecta una amenaza para su supervivencia. Esta respuesta puede manifestarse de dos maneras: ya sea a través de un intento de escapar de la situación o reaccionando a ella de alguna otra manera (19).

La **teoría del síndrome de adaptación** general de Selye se basa en cómo reacciona un organismo ante circunstancias ambientales estresantes, que se dividen en tres fases o etapas. Ante una situación potencialmente estresante, el organismo entra en lo que se conoce como fase de alarma. Durante esta fase, el cuerpo sufre una serie de cambios psicológicos y fisiológicos, como sentimientos de ansiedad e inquietud. La manifestación de estos síntomas puede estar influenciada por una variedad de factores, incluidas las características físicas del estímulo, factores humanos, el nivel percibido de amenaza y otros factores ambientales que pueden afectar la situación. Además, el grado de control que tiene un individuo sobre el estímulo también puede desempeñar un papel en la manifestación de estos síntomas, así como la presencia de otros factores externos. La fase de resistencia implica varias etapas de aclimatación a situaciones de estrés. Durante esta fase, el cuerpo desarrolla varios mecanismos fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales destinados a manejar situaciones estresantes con un daño mínimo para el individuo. Sin embargo, incluso con una adaptación exitosa, todavía hay consecuencias tales como una disminución de la resistencia general del organismo, disminución del rendimiento humano, disminución de la tolerancia a la frustración o incluso daños fisiológicos y físicos permanentes. Si la fase de resistencia resulta ineficaz en sus mecanismos de adaptación ambiental, se inicia la tercera fase, el agotamiento. Esta fase se caracteriza por la aparición de un deterioro físico, psicológico o psicosocial, que suele ser crónico o irreversible (20).

Entre sus dimensiones se tiene al ambiente físico, con el estrés constante y repetitivo, el cuerpo se fatiga y se vuelve vulnerable a la enfermedad y el desorden. Los síntomas del estrés crónico no son fáciles de especificar, pero incluyen susceptibilidad, ira, temblores, pérdida de memoria, ansiedad, insomnio, irritaciones en la piel, dolores de cabeza, dolor de espalda, problemas gastrointestinales, bajo peso, pérdida de apetito e inseguridad. Estos signos pueden ser invisibles y el estrés puede convertirse en una enfermedad (21).

Del mismo modo, las condiciones físicas externas pueden alterar el funcionamiento normal de los profesionales de la salud, distorsionando la concentración y la tranquilidad necesarias para desempeñar su trabajo con eficacia. Ejemplos de estas condiciones incluyen el ruido del equipo y el personal, el ambiente de trabajo, la iluminación, la limpieza e higiene del lugar de trabajo, el espacio de trabajo inadecuado e insuficiente y una gran cantidad de personas fuera del lugar de trabajo (22).

Otra dimensión es el **ambiente psicológico**, se ocupa de varios rasgos de personalidad que pueden conducir a una enfermedad mental cuando se está bajo estrés. Estos rasgos pueden manifestarse como sentimientos desagradables, inseguridades, miedo al fracaso y sentimiento de inferioridad, entre otros. Los factores psicosociales positivos en el lugar de trabajo, también conocidos como factores de protección, promueven el desarrollo de habilidades profesionales y laborales, la satisfacción laboral y la motivación de los empleados (23).

Por otro lado, los factores psicosociales negativos, conocidos como factores de riesgo, son fuentes de altos niveles de estrés que no causan directamente efectos adversos para la salud, pero juegan un papel crucial en los mecanismos afectivos. Aunque algunos estudios sugieren que los factores de riesgo psicosocial pueden impactar directamente en la salud, no existe una explicación para los mecanismos de estrés alternativos, lo que lleva a la conclusión implícita de que son fuentes de estrés laboral (24).

También está la dimensión **ambiente social, que** es un elemento fundamental que se entrelaza con las actividades profesionales de cualquier institución. Los factores que contribuyen a este entorno incluyen responsabilidades laborales, interrupciones frecuentes durante la realización de tareas y críticas constantes de varias partes, como médicos, supervisores, familiares de pacientes y los propios pacientes. Además, la falta de comunicación con los colegas sobre cuestiones relacionadas con el servicio y el intercambio de experiencias y sentimientos positivos o negativos pueden contribuir a un entorno social desfavorable. Además, la ausencia de personal médico durante situaciones de emergencia, como paros cardiopulmonares o complicaciones con la situación clínica del paciente, puede causar complicaciones adicionales. Los desacuerdos con el plan de tratamiento del paciente o la información insuficiente e inadecuada sobre su condición también pueden contribuir a un entorno social desafiante. Además, las rotaciones permanentes entre diferentes servicios, la ambigüedad en la asignación de funciones, el tiempo insuficiente para brindar apoyo emocional a los pacientes, el personal insuficiente para brindar servicios, el exceso de trabajo y los salarios bajos son factores que pueden contribuir a un entorno social adverso (25).

Como segunda variable se tiene al **desempeño laboral**, que es una combinación de conjuntos de habilidades y rasgos de comportamiento que un empleado debe poseer para ser seleccionado para un trabajo. Este desempeño se refiere a la ejecución voluntaria de acciones que apuntan a lograr metas y objetivos tanto personales como organizacionales. El desempeño laboral abarca el comportamiento real de un empleado, incluidas sus habilidades profesionales y técnicas, así como su capacidad para gestionar las relaciones con sus colegas, lo cual es crucial para su bienestar mental y el entorno laboral en general (26).

El desarrollo de habilidades, conocimientos y habilidades, junto con la adquisición de experiencia, son partes integrales del desempeño laboral, lo que permite a los empleados realizar sus tareas de manera eficiente y cumplir con los requisitos de su empresa. Del mismo modo, esta presentación se refiere a las acciones realizadas

por el trabajador, no meramente al hecho de realizarlas o tener conocimiento de ellas (29). También considera la forma en que se realizan, mostrando competencias que indican la productividad y eficiencia del trabajador en la ejecución de las tareas designadas. Esto incluye su adhesión a las normas de la organización, su conducta profesional y su capacidad para cumplir con sus funciones (27).

En el caso de las dimensiones del desempeño laboral; se tiene a la **planificación**, se refiere a las acciones y decisiones tomadas para lograr un objetivo específico dentro de un marco de tiempo predeterminado, utilizando los recursos disponibles. Esto podría involucrar la creación de una agenda de trabajo, determinando las acciones necesarias en un orden específico para cumplir con la meta. Existen múltiples características asociadas a la planificación, debido a los diferentes tipos y aplicaciones de la planificación (28).

Otra dimensión son las **relaciones interpersonales**, estas relaciones tienen un impacto significativo en la toma de decisiones y no pueden ser ignoradas en la estructura formal de la organización si se pretende orientarlas positivamente hacia el cumplimiento del trabajo. Para cumplir con sus responsabilidades y desempeñar sus funciones con eficacia, las organizaciones deben definir las relaciones entre los empleados dentro de su estructura. Esta coordinación del trabajo es fundamental para prevenir los conflictos que puedan surgir y debe ser manejada inteligentemente por un superior a través de una comunicación efectiva. (29).

Finalmente se tiene a la **dimensión eficacia**, donde se menciona que para que sean eficaces, las tareas deben priorizarse y llevarse a cabo de manera organizada, centrándose en lograr el mejor resultado posible. Es la medida del éxito de un procedimiento o servicio y está determinada por la relación objetivo/resultado en condiciones ideales. Cuando los recursos se utilizan para lograr un objetivo específico y ese objetivo se logra con éxito, los recursos se consideran efectivos. En el ámbito médico, la eficacia se define como el impacto global de una acción específica dirigida a mejorar la asistencia sanitaria. La medida en que un tratamiento

o procedimiento es efectivo para abordar la dolencia de un paciente se mide por el nivel de éxito en lograr el resultado esperado o deseado. A modo de ilustración, se ha verificado que el mesilato de imatinib produce tasas de respuesta citogenética y molecular más altas que el interferón para el tratamiento de la leucemia mieloide crónica (LMC) (30).

Una de las **teorías** de enfermería es la **Teoría del modelo de adaptación de Callista Roy**; la autora caracteriza al hombre como una entidad unificada con una composición intencionada en lugar de una impulsada únicamente por la causalidad. El término "sistemas humanos" se refiere a los diversos modos de interacción entre humanos, incluidos individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones y sociedades enteras. Los seres humanos poseen una capacidad única para adaptarse a su entorno a través de un proceso de aprendizaje que se ha refinado con el tiempo. Por lo tanto, las enfermeras deben abordar a cada individuo como una entidad separada, autónoma y respetada que es inseparable de su entorno. Esta noción de adaptación está íntimamente ligada a nuestra comprensión del mundo y, como tal, la perspectiva de cada persona sobre las experiencias que encuentre será diferente (31).

Durante una evaluación, es imperativo adoptar un enfoque integral para evaluar a un individuo. Examinar tanto sus patrones físicos como psicosociales proporciona información sobre su propia salud, así como su respuesta emocional a sus circunstancias. Esto incluye evaluar sus sentimientos sobre su situación y las expectativas de sus cuidadores con respecto a su adaptación. Al utilizar este enfoque, es posible crear los planes de atención más efectivos que fomenten la colaboración para lograr los objetivos de atención. El modelo sugiere que tal enfoque promueve el ajuste, que se caracteriza como un estado de salud positivo para el individuo (32).

Por otro lado, como antecedentes se menciona los siguientes:

Morales y cols. (33) en el año 2022 realizaron en Ecuador un estudio con el objetivo de “Identificar los factores ligados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y hospitalización”. Estudio transversal descriptivo y analítico que encontró niveles de estrés en socorristas y hospitales moderados y agudos; estresores relacionados con el propio ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y los eventos vitales; que conducen a problemas de salud, de lo cual se puede concluir que personal de enfermería debido a Altos niveles de estrés por diversas razones, como sobrecarga de trabajo, falta de cooperación, angustia del paciente y la familia, y mala preparación o capacitación que afecta la salud, el comportamiento y las relaciones.

Derya y cols (34) en el año 2021 realizaron en Turquía un estudio con el objetivo de “Examinar el estrés percibido y los factores que afectan relacionados con la pandemia de COVID-19 de las enfermeras de emergencia en la primera etapa de la pandemia”. investigación descriptiva. La muestra del estudio incluyó a 169 enfermeras de urgencias. Para la recolección de datos se utilizó un formulario de información personal junto con una escala de estrés percibido. Se encontró que los factores que afectaron significativamente los puntajes de estrés percibidos por las enfermeras de emergencia durante la pandemia de COVID-19 incluyeron el uso de aislamiento respiratorio, cambios en el estilo de vida, falta de acceso a equipo de protección, enfermeras insuficientes en la unidad y la creencia de que COVID-19 sería contagioso para uno mismo. Concluyó que casi la mitad de las enfermeras de emergencia se sintieron más estresadas que el promedio durante la pandemia y que sus condiciones de trabajo influyeron en esto.

Kawasi y cols. (35) en el año 2021, realizaron en Taiwán un estudio con el objetivo de “Examinar los roles de mediación del agotamiento y el estrés laboral en la asociación entre el miedo a COVID-19 y la salud mental entre las enfermeras de emergencia”. Estudio transversal de 516 enfermeras de urgencias con una edad media de 41,18 años (DE = 8,24), la mayoría del sexo femenino (76,16%) y casadas

(78,9%) sobre medidas tomadas por miedo al COVID-19, agotamiento Reaccionar. Los resultados fueron que existían relaciones significativas entre (a) el miedo al COVID-19 y la salud mental, (b) el miedo al COVID-19 y la mediación (agotamiento y estrés laboral), y (c) la mediación (agotamiento y estrés laboral) directamente afectan el estrés) y la salud mental. Además, hubo efectos indirectos significativos entre el estrés laboral, el agotamiento o ambos, el miedo a la COVID-19 y la salud mental. Se concluyó que (a) miedo al COVID-19 y salud mental, (b) miedo al COVID-19 y mediadores (agotamiento y estrés laboral) y (c) mediadores (agotamiento y estrés laboral) Existe un impacto directo significativo entre estrés) y la salud mental. Además, hubo efectos indirectos significativos entre el estrés laboral, el agotamiento o ambos, el miedo a la COVID-19 y la salud mental.

Y por el lado nacional se tiene a:

Chaguay (36) en el año 2022 realizó un estudio con el objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería. investigación cuantitativa y diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra no probabilística estuvo compuesta por 152 profesionales y técnicos de enfermería (59 hombres y 93 mujeres). Para la recolección de datos se utilizaron encuestas, y como instrumentos se utilizaron el cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de desempeño laboral percibido construidos y validados con fines de investigación. Los resultados mostraron una diferencia estadística y directamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional percibido ($Rho=0,570$; $p<0,01$). Relacionar las dimensiones de las variables entre sí. A nivel descriptivo, se observó que los niveles medios de estrés laboral eran predominantes.

López y cols. (37) en el año 2021 realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar el grado de relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería”. El estudio es de tipo no experimental, con alcance relevante en métodos cuantitativos, diseñado como un estudio transversal relevante. La población estuvo constituida por 40 enfermeras. La técnica utilizada es la encuesta

y la herramienta es el cuestionario. Como conclusión más importante se muestra que los resultados muestran un nivel significativo de correlación negativa entre el estrés y el desempeño laboral, coeficiente de correlación Rho de Speman = $-.481$, valor $p = .000 < 0.05$, lo que nos permite concluir que, Significativo Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Regional José Cayetano Heredia, Piura – 2021.

Ramírez (38) en el año 2020 realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II2-Tumbes.”. Cabe señalar que este estudio se realizó en el marco de un tipo cuantitativo, con un nivel de correlación descriptivo transversal y un diseño no experimental; además, la muestra estuvo conformada por 33 egresados de enfermería pertenecientes a los servicios de emergencia, a quienes las Dos herramientas que evalúan dos variables: la Escala de Estrés Laboral y la Guía de Observación de Enfermería. Para el análisis estadístico se utilizaron los programas estadísticos Excel y SPSS versión 23, y para probar los supuestos se utilizó la correlación de Spearman. Los resultados obtenidos mostraron una relación negativa significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en los servicios de emergencia de los hospitales regionales II-2-Tumbes, con los siguientes valores $RHO = -.579$ y $P = .000$.

Asimismo, el estudio es **importante** porque se busca comprender como el estrés laboral afecta en el desempeño laboral del personal del centro quirúrgico, y con ello poder concientizar a las autoridades de los peligros que significa esta situación tanto para la seguridad y bienestar del personal como de los pacientes es por ello importante que se controle el estrés y como se demostrará en el estudio esto repercutirá positivamente en el desempeño del personal de enfermería, favoreciendo la calidad del servicio.

Asimismo, el trabajo se **justifica** de **manera teórica porque** presentará un análisis de la información recolectada y analizada de las diversas investigaciones respecto a las variables de estudio además de fundamentaciones como el modelo de adaptación de Callista Roy que nos permitirá explicar cómo el estrés laboral afecta el desempeño laboral del personal de enfermería, y con ello poder cubrir algunas dudas respecto al tema. Las **implicaciones prácticas** de este estudio son significativas, porque los resultados que se presente respecto a la medición de las variables estrés laboral y el desempeño laboral y su relación, lo cual evidenciara cuales son los aspectos más perjudiciales para el desempeño con el fin de mejorar la calidad en el servicio y la salud mental del personal. **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** porque será desarrollado con un enfoque cuantitativo, con el uso de estadística y con una aplicación de herramientas validadas y confiables, las mismas que serán utilizadas para la medición de las variables de dicho estudio, lo que servirá de modelo para otros estudios que se desarrollen en el mismo contexto.

Asimismo, el **Objetivo general es:** Determinar la relación entre el estrés laboral 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 recopiló y analizó datos cuantificables sobre las variables propuestas y obtendrá resultados de investigación válidos en respuesta a las metas originalmente propuestas (39).

Asimismo, el diseño fue el no experimental porque no se manipula las variables de estudio solo se observan en un contexto real, por otra parte, el estudio es de corte transversal porque se realizará en un solo momento y lugar definido (40).

También es descriptivo correlacional porque se busca describir las variables de estudio en sus características principales y encontrar el nivel de **relación** entre ellas (41).

2.2 POBLACIÓN

En el presente caso la población estuvo conformada por 45 trabajadores del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023.

En dicha población se cuenta con los criterios de selección siguientes:

Criterios Inclusión

- Profesionales de salud con más de un año en la institución.
- Profesionales con especialidad quirúrgica.
- Profesionales que deseen participar en el estudio.

Criterios exclusión

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

En el caso de la muestra de estudio se contará con toda la población como muestra de estudio por ser una cantidad pequeña.

Asimismo, este estudio propone un muestreo no probabilístico censal porque se tomará a toda la población de estudio como muestra (42).

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: El estrés es la forma en que el cuerpo reacciona a las presiones y demandas externas. Es un estado de inestabilidad física y mental que resulta de una deficiencia de recursos y habilidades personales. Por el contrario, el estrés en el lugar de trabajo está determinado por la configuración y disposición de la empresa, así como por las conexiones entre sus miembros (17).

Definición operacional: El estrés es una reacción que el personal de salud presenta cuando las exigencias del trabajo sobrepasan sus recursos y se agota tanto emocional como físicamente, lo que se medirá a través de un cuestionario de 16 ítems que considera la dimensión ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social.

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

Definición conceptual: Es una combinación de conjuntos de habilidades y rasgos de comportamiento que un empleado debe poseer para ser seleccionado para un trabajo. Este desempeño se refiere a la ejecución voluntaria de acciones que apuntan a lograr metas y objetivos tanto personales como organizacionales (26).

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 35 ítems que considera las dimensiones planificación, relaciones interpersonales y Eficacia.

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Como técnica en la recolección de datos se utilizó la encuesta, la cual se utiliza principalmente en la investigación social por su forma estructurada y ordenada, lo que permite adquirir los datos de una manera más práctica y eficiente (42).

Para medir el estrés laboral se utilizará un cuestionario de 16 ítems dividido en 3 ambiente físico (4 ítems), ambiente psicológico (8 ítems) y ambiente social (4 ítems), este instrumento es conocido como Nursing Stress Scale (escala de estresores laborales en personal de enfermería) la cual fue modificada y validada en el estudio del autor Alvarez (43) del año 2021 titulada “Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020”. Este cuestionario será evaluado con una escala de Likert; Nunca (1), Ocasionalmente (2), Frecuentemente (3), Muy Frecuentemente (4). Asimismo, el valor final de la variable será; Alto (48-64), Medio (32-47) y Bajo (16-31).

En el caso del desempeño laboral se utilizará un cuestionario de 35 ítems que considera las dimensiones planificación (12 ítems), relaciones interpersonales (15 ítems) y Eficacia (8 ítems), validado en el estudio de Cubas (44) en el año 2021 en Chiclayo titulado “Desempeño laboral y el nivel de estrés en el personal médico de un Hospital de la Región Lambayeque”. Este cuestionario será evaluado con una escala de Likert; Muy malo (1), Malo (2), Aceptable (3), Bueno (4), Muy bueno (5) Asimismo, el valor final de la variable será; Bueno (129-175), Regular (82-128) y (35-81).

Validez

En el caso de la variable estrés laboral el autor Alvarez (43) del año 2021 lo validó por 3 expertos estuvo conformada por tres profesionales de enfermería con grado de magister con una V de Aiken de 0.98.

En el caso del desempeño laboral el autor Cubas (44) del año 2021, lo validó por 3 expertos estuvo conformada por 2 profesionales con grado magister y uno con grado de doctor con una V de aiken de 0.95.

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

En la aplicación del estudio se solicitará la carta de presentación de la Universidad María Auxiliadora, 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 30 días laborables en el mes de junio. Además, cada participante obtendrá un formulario de consentimiento informado explicando los objetivos de estudio a la muestra. Se tarda un promedio de 20-25 minutos en completar los cuestionarios. Una vez finalizado el trabajo de campo, se verificará cada documento, siendo importante la calidad del llenado y la codificación correspondiente. Con lo cual se obtendrá una base de datos codificada para las variables que fue analizada estadísticamente.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para la realización del análisis estadístico de la variable principal involucrada en esta investigación se aplicará las pruebas estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central, además de ello algunas pruebas correlacionales para comprobar la hipótesis de estudio.

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 (45). Como en el presenta 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 (45). En el presente caso, lo que se busca es el poder demostrar la

importancia 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. (45). Como en el presente caso que no se busca ni perjudicar a la muestra de estudio ni a la institución donde se desarrolle la investigación.

Principio de justicia: principio que indica que todo debe ser recibido de manera justa por igual (45). Es donde el estudio demostró 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																			
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema			X	X																
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información							X	X	X	X										
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	X											
Elaboración de los anexos							X	X	X											
Aprobación del proyecto									X	X										
Trabajo de campo										X	X	X	X	X	X					
Redacción del informe final: Versión 1											X	X	X	X	X	X	X			
Sustentación de informe final																	X	X		

3.2 Recursos Financieros

MATERIALES	2023				TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	S/.
Equipos					
1 laptop	1800				1800
USB	40				40
Utiles 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. Personal sanitario [Internet]. Who.2023 [citado el 1 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce/4>
2. Pindar J. Top 10 causes of stress at work [Internet]. Champion Health. 2022 [citado el 16 de junio de 2023]. Disponible en: <https://championhealth.co.uk/insights/top-causes-stress-work/>
3. Werke E, Weret Z. Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. Front Public Health [Internet]. 2023;11. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086>
4. Bulbuloglu S, Kapikiran G, Saritas S. Perceived and sources of occupational stress in surgical intensive care nurses. Proc Singap Health [Internet]. 2021;30(3):200–5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/2010105820963293>
5. Babapour A-R, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2022;21(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
6. Organización Panamericana de la salud. Enfermería [Internet]. 2021 [citado el 17 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
7. González Z, Castro J, 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 1 de octubre de 2023];26(5):4306. Disponible en: <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/4306>
8. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2019 Sep [citado 2023 Oct 01]; 65(256): 177-185. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es.

9. Vásquez S, González YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más Vida* [Internet]. 2020 [citado el 1 de octubre de 2023];51–9. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1284113>
10. Sant'Ana JCP, Santos J dos, Silva PGB, Meira KC, Oliveira LV e., Almeida SGP de, et al. Prevalência e Fatores associados ao Estresse Relacionado ao Trabalho e à Síndrome de Burnout entre Profissionais de Enfermagem que Atuam em Oncologia. *Rev Bras Cancerol* [Internet]. 2023;69(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.32635/2176-9745.rbc.2023v69n2.3644>
11. Liz J, María D, Rosario D, Rodriguez O. Estrés laboral del profesional de enfermería en tiempo de Covid-19 en el servicio de emergencia del Hospital San José, Callao, 2023 [citado el 1 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5085618/ALARCON%20DO%20C3%91EZ%20LIZ%20JANET.pdf>
12. Belizario J, Universidad Nacional del Altiplano. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Rev Innova Educ* [Internet]. 2021 [citado el 1 de octubre de 2023];3(3):97–108. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>
13. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev cubana Enferm* [Internet]. 2021 [citado el 1 de octubre de 2023];37(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
14. Lecca R. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020. Universidad de San Martín de Porres; 2021. [citado el 1 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8948>
15. Palma M. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Victor Lazarte Echegaray, Trujillo. 2019 [citado el

- 1 de octubre de 2023]; Disponible en:
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11193>
16. Karp M. Emocional y Estrés Laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019. [Tesis de titulación] Universidad Andina del Cusco; 2019 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en:
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2817>
 17. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). Ginebra: OIT, [Internet] 2016 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
 18. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. [Internet] 2018 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
 19. OIT. Estrés Laboral. El estrés es un fenómeno natural. Organización Internacional del Trabajo. [Internet] 2016 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
 20. Universidad de Barcelona. El modelo de Selye [Internet]. 2015. [citado el 17 de junio de 2023]. Disponible en:
http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
 21. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno. [Internet] 2015 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 22. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Internet] 2019 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ 16(2): 138-148 [Internet] 2018 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
24. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2015. [Internet] 2015 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ 16(2): 138-148 [Internet] 2018 [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
26. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. (1 ed.). Caracas, Venezuela. Edición IESA, 2010.
27. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado el 17 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20pitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora – 2021. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado el 17 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/1/TESIS%20RIVERA%20-%20MARTINEZ.pdf>
29. Muñoz M. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015.

- Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8686>
30. Lam R, Hernández P. Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?. *Rev Cubana Hematol Inmunol Hemoter* [Internet]. 2015 Ago [citado el 17 de junio de 2023] ; 24(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009&Ing=es.
 31. 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 17 de junio de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&Ing=en.
 32. 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 17 de junio de 2023] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100010&Ing=es.
 33. Morales M, Alvarado G. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y hospitalización. [Trabajo de titulación de grado previo a la obtención del título de licenciada en enfermería]. Ecuador: Universidad Estatal De Milagro; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/6679>
 34. Derya Ç, Nazan K, Pinar Z. Perceived stress and affecting factors related to COVID-19 pandemic of emergency nurses in Turkey. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021;29(7):1916–23. [Consultado el 10 de marzo de 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13329>
 35. Kawasi D, Chung Lin Z, Zohreh A. The association between fear of COVID-19 and mental health: The mediating roles of burnout and job stress among emergency nursing staff. *Nurs Open* [Internet]. 2022;9(2):1147–54. [citado el 17 de junio de 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.1154>

36. Chaguay I. Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Piura: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78610>
37. Lopez M, Guerrero K. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional José Cayetano Heredia Piura– 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería] Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2021 Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1739/3/Miguel%20Angel%20Lopez%20Velasco.docx.pdf>
38. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Piura: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785>
39. 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.
40. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6ta edición. Perú. 2018.
41. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
42. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 1 de octubre de 2023]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
43. Alvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

44. Cubas L. Desempeño laboral y el nivel de estrés en el personal médico de un Hospital de la Región Lambayeque. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68856/Cubas_CLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria. [Internet] 2010 [citado el 24 de abril de 2023]. 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	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
ESTRES LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza:	El estrés es la forma en que el cuerpo reacciona a las presiones y demandas externas. Es un estado de inestabilidad física y mental que resulta de una deficiencia de recursos y habilidades personales. Por el contrario, el estrés en el lugar de trabajo está determinado por la configuración y disposición de la empresa, así como por las conexiones entre sus miembros (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 16 ítems que considera las dimensiones ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social.	Ambiente Físico	Carga De Trabajo Tareas realizadas Gestión del tiempo laboral Personal insuficiente	4 ítems	Alto Medio Bajo	(48-64) (32-47) (16-31)
	Cualitativa			Ambiente Psicológico	Muerte y Sufrimiento Preparación Insuficiente Falta de Apoyo Incertidumbre en el puesto laboral	8 ítems		
	Escala de medición: Ordinal			Ambiente Social	Problemas con los Médicos Problemas con otros Miembros del Equipo de Enfermería	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: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es una combinación de conjuntos de habilidades y rasgos de comportamiento que un empleado debe poseer para ser seleccionado para un trabajo. Este desempeño se refiere a la ejecución voluntaria de acciones que apuntan a lograr metas y objetivos tanto personales como organizacionales (26).	El desempeño laboral es la calidad y cantidad de trabajo que desarrolla el personal de salud, lo cual será medido por un cuestionario de 35 ítems que considera las dimensiones planificación, relaciones interpersonales y Eficacia.	Planificación	Cumplimiento y orden Planifica, organiza y reporta Cumplimiento de obligaciones	12 ítems	Bueno Regular Malo	(129-175) (82-128) (35-81)
				Relaciones interpersonales	Actitud y capacidad Cooperación y predisposición Manejo de relaciones Relaciones y trabajo	15 ítems		
				Eficacia	Cumplimiento eficiente en el trabajo Capacidad personal	8 ítems		

Activar Wi

ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA DE LA ESTRÉS LABORAL

(Escala "Nursing Stress Scale" elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson, 2002).

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).

ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Ocasionalmente (2)

Frecuentemente (3)

Muy Frecuentemente (4)

Nº	Ítems	1	2	3	4
Ambiente físico					
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas				
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
Ambiente psicológico					
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
6	La muerte de un paciente me causa estrés.				
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.				

11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo				
12	Tener problemas con uno o varios médicos				
Ambiente social					
13	Tener problemas con la supervisora.				
14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).				
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros				

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) personal médico, a continuación, le presentamos una encuesta para conocer cuál es el desempeño laboral que realiza en su centro hospitalario; este cuestionario tiene carácter de anónimo por lo tanto le solicita responder con sinceridad marcando con una (X) en la alternativa del criterio de evaluación que se presenta a continuación

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Aceptable	Bueno	Muy bueno

N°	Ítems	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN						
1	Cumplimiento de los procedimientos existentes					
2	Cumplimiento de fechas pautadas					
3	Orden y claridad del trabajo					
4	Planificación del trabajo					
5	Reporta avances de tarea					
6	Capacidad de delegar tareas					
7	Comprensión de situaciones relacionadas a mi trabajo					
8	Grado de conocimiento funcional					
9	Grado de conocimiento técnico					
10	Cumplimiento con los plazos establecidos					
11	Anticipación a cualquier inconveniente suscitado					
12	Organización del tiempo para cumplir con las tareas encomendadas					
RELACIONES INTERPERSONALES						
13	Predisposición en brindar información cuando solicitan					
14	Actitud positiva hacia la institución hospitalaria					
15	Actitud de servicio hacia sus superiores					
16	Actitud de apoyo hacia sus compañeros					
17	Actitud de servicio hacia los pacientes					
18	Cooperación de corresponsabilidad con el equipo					
19	Cooperación positiva con sus pares					
20	Capacidad de aceptar críticas					
21	Capacidad de generar sugerencias constructivas					
22	Presentación personal					
23	Compromiso hacia el equipo					
24	Manejo de conflictos					
25	Manejo y optimización del grupo					
26	Relación positiva con el paciente					
27	Trabajo de forma organizada y puntual					
EFICACIA						
28	Manifestación de iniciativa y creatividad					
29	Adaptabilidad (temas, grupos, funciones)					
30	Capacidad de manejar múltiples tareas					
31	Capacidad de coordinación y liderazgo					

32	Predisposición de toma de decisiones					
33	Capacidad de mantenerse informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo					
34	El trabajo que realizo lo ejecuto con eficiencia					
35	Evito los errores en el desempeño de mi trabajo					

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68856/Cubas_CLM-SD.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: **BERTHA, MONTERO CISNEROS**

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el estrés laboral 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	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	
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

Activar

