



Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

Estrés laboral y el desempeño profesional de la
enfermera de la sala de operaciones de un hospital de
Ica – 2022

Trabajo académico para optar el título de especialista en
Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Quispe Jaime, Ambar

Código ORCID: 0000-0002-2965-4695

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: 0000-0002-6982-7888

Lima - Perú
2022

DEDICATORIA:

A mis padres por haberme dado su apoyo incondicional durante todos estos años y por ser mi más grande aliento para el cumplimiento de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO:

- A Dios, por haberme dado la vida, sabiduría, confianza y salud para lograr mis metas propuestas.
- A mis padres, por ser mi guía día a día y brindarme su apoyo en todo momento.
- A la Universidad Norbert Wiener y docentes por brindarme la oportunidad de estudiar y lograr concluir mis estudios satisfactoriamente.

ASESOR:

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

JURADO

Presidente : Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernandez
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
Vocal : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

ÍNDICE

Índice	VII
Resumen	IX
Abstract	X
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1 Objetivo general	7
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1 Teórica	8
1.4.2 Metodológica	9
1.4.3 Práctica	9
1.5. Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1 Temporal	9
1.5.2 Espacial	9
1.5.3 Recursos	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de hipótesis	22
2.3.1. Hipótesis general	22

2.3.2. Hipótesis específicas	23
3. METODOLOGÍA	25
3.1. Método de la investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de la investigación	25
3.5. Población, muestra y muestreo	26
3.6. Variables y operacionalización	27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1. Técnica	32
3.7.2. Descripción de instrumentos	32
3.7.3. Validación	32
3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	36
4.1. Cronograma de actividades	36
4.2. Presupuesto	37
5. REFERENCIAS	38
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumentos	49
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	53
Anexo 4: Informe de originalidad	55

RESUMEN

En la actualidad se puede establecer como una evidencia que el estrés es uno de los problemas que se ha incrementado dentro del ámbito laboral, debido a que los profesionales de la salud presentan una serie de cambios bruscos dentro de su entorno, lo que se ve reflejado en una serie de reacciones fisiológicas y psicológicas que van a conllevar al incremento de situaciones que exacerben la satisfacción y creatividad asimismo establecer una idea clara de que los cambios bruscos se desarrollan dentro de un clima organizacional establecido dentro de la unidad de trabajo, en la actualidad con el estado de emergencia vivido dentro de las diferentes unidades de salud los niveles de estrés en los profesionales se han incrementado reduciendo la capacidad de poder afrontarlo de manera efectiva.

OBJETIVO: determinar si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

MATERIAL Y METODOS: el proceso metodológico establecido fue mediante un modelo cuantitativo, aplicativo de diseño no experimental, correlación al de corte transversal. Consideró un total de 35 profesionales de enfermería dentro de sala de operaciones de un hospital de la región Ica como muestra. La técnica para la resolución fue mediante una encuesta en donde se aplica los conceptos de estrés laboral de la OIT – OMS en donde sus autores Ivandevich y Matteson crearon, estableciendo Suarez la adaptación a la realidad peruana, al mismo tiempo se utilizó el instrumento de Quispe para la valoración del desempeño laboral.

Palabras clave: estrés laboral, profesional, sala de operaciones, enfermería.

ABSTRACT

Nowadays, problems caused by stress can be evidenced and recognized through the abrupt changes that occur in health care workers. Each person has physiological and psychological reactions that are evidenced depending on the stressful situations that exacerbate their satisfaction, creativity and productivity. These behavioral changes are produced mostly due to abrupt changes in their environment or the organizational climate of the companies, so that these emergency situations, such as those experienced in health units, can increase the degree of stress of the individual with a consequent reduction in their effectiveness.

OBJECTIVE: To determine if there is a relationship between stress and work performance of the nursing professional in the operating room of a hospital in Ica - 2022.

MATERIALS AND METHODS: It will be a quantitative study, of applicative type, non-experimental design, cross-sectional correlational. The sample will include 35 operating room nurses in a hospital of Ica. The technique to be used is the survey and the instruments to be applied are the ILO-WHO work stress scale, whose authors were Ivancevich and Matteson, adapted in Peru by Suárez; the other instrument was the Questionnaire on work performance, whose author was Quispe.

Key words: work stress, professional performance, operating room, nursing

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el siglo XX se han establecido una serie de estudios relacionados con el estrés, todos estos estudios han ido relacionándose de manera directa con entornos laborales identificando al estrés como una variable que ha tenido una relevancia a nivel mundial debido a las consideraciones que tiene en el sector educativo, organizacional y a nivel de los diferentes estados de salud (1).

Dentro de los estudios a nivel mundial se ha establecido la capacidad de los diferentes establecimientos de salud en cuanto al desarrollo de sus actividades para enfrentar el COVID-19 debido a que puso a prueba el desarrollo de sus actividades de manera cotidiana y sacó a relevancia y sacó las imperfecciones de nuestros sistemas de salud para brindar los servicios ante esta nueva enfermedad. Tanto así que la carga laboral del personal de salud conformado por médicos, enfermeras, técnicos y personal administrativo, género una serie de problemas en la salud mental debido a la sobrecarga laboral en algunos casos extremos debido a los requerimientos que debían de realizar para cumplir sus funciones de manera constante y presentando problemas en la toma de decisiones debido al estrés por la sobrecarga laboral (2).

Por todas estas razones en la actualidad se puede identificar la presencia de los problemas que se han originado a causa del estrés debido a los diferentes cambios que se producen en los estilos de vida de los trabajadores. Uno de los cambios principales que ha sido estudiado este caso por Gordon es donde explica que las personas presentan una serie de reacciones fisiológicas y psicológicas en respuesta a las diferentes

situaciones estresantes que se pueden presentar y éstas van a ir en relación a la satisfacción, creatividad y productividad, al mismo tiempo estos cambios pueden estar relacionados al entorno organizacional debido a que las situaciones de urgencia que se vivieron por parte del sistema de salud elevaron los niveles de estrés (3).

El estrés considerándolo como un factor asociado de manera directa con el desempeño de los trabajadores, es uno de los problemas que va a afectar a los países de todo el mundo, así mismos estudios realizados a nivel de Europa se identificó que el estrés deteriora las actividades del trabajo, identificando a Suiza como uno de los países con mayor incidencia de estrés hasta un 68%, en Noruega los niveles llegan al 31%, Alemania en un 28%. La organización mundial de la salud identifica que del 5 al 10% de los trabajadores en los diferentes países presentan estrés laboral sobre todo en los países con grandes niveles industriales llega a presentarse hasta un 20 a 50% por lo que ocasiona una serie de problemas en la salud de los trabajadores deteriorando sus capacidades y provocando una falta de motivación presentando mayores riesgos (4).

La organización internacional del trabajo durante el año 2019 en uno de sus estudios estableció que más de 1000 personas mueren a nivel mundial por accidentes dentro del trabajo, 6500 personas fallecen por enfermedades profesionales, dentro de las principales causas de muerte identificadas estuvieron las enfermedades cardiovasculares que fueron identificadas como consecuencia del estrés laboral que alteró el sistema circulatorio (5).

Dentro de los estudios internacionales el Cigna denominada la corporación de salud médica a nivel mundial identificó durante el año 2019 el 89% de los españoles presentan

un nivel de estrés en relación a las diferentes influencias negativas dentro de su centro de labores, al mismo tiempo el 25% presentaron un nivel de estrés que se relaciona con la productividad, asimismo se presentó una atmósfera negativa hasta en un 71% de personas que sufren estrés, al mismo tiempo el 42% identifica que la principal forma de superación de los niveles de estrés laboral es mediante la realización de ejercicios (6).

Asimismo en el 2019 la organización mundial de la salud identificó al estrés laboral como una enfermedad diagnosticable, para el año 2020 los criterios identificados para esto llegaron a la conclusión que el nivel de frecuencia los niveles de morbilidad y los diferentes efectos físicos y psicológicos de los empleados determinaron que las personas que mayor problema presenta con el estrés laboral son los que tienen relación directa en servicios con otras personas de manera permanente en relación a los empleados que presentan una mayor cantidad de responsabilidades o jornadas laborales muy extensas(7).

Los diferentes datos que se tienen a nivel mundial brindados por la organización mundial de la salud en el año 2019 identificaron que el país con la presencia del mayor estrés laboral es México en un 75%, China con 73%, Estados Unidos con 59%, al mismo tiempo se llegó a la conclusión de que para el año 2022 va a ser incluido dentro de las enfermedades y clasificación internacional con la exigencia de identificar los protocolos para el manejo de la problemática, debido a que esta enfermedad representa una serie de pérdidas económicas para las organizaciones, representando cada uno de los objetivos para un sector más productivo (8).

A nivel de América Latina se identificaron diferentes patrones de incremento del estrés dentro de los profesionales de salud debido a la saturación de los sistemas de salud, asimismo el 48% de los profesionales presentan una relación directa con los médicos, el 62.5% son profesionales de apoyo como enfermería, en donde el nivel de estrés a nivel de Latinoamérica llegó en Brasil a un 42.9%, Argentina en un 63.7% identificándose en un incremento a nivel global de más del 20% durante todo el periodo de la pandemia (9).

Dentro de los diferentes estudios a nivel nacional la crisis generada por el COVID-19 se tuvo en consideración una serie de medidas para la propagación del virus dentro de las cuales la cuarentena fue una de las más exigentes trayendo como consecuencia el cierre de diferentes centros laborales, el cierre de algunas empresas y la creación del trabajo remoto o teletrabajo, este sistema ha sido considerada como una de las nuevas fuentes de estrés laboral, ya que en la mayoría de los casos se han generado horarios más amplios alterando la dinámica familiar de manera constante y en algunas ocasiones agudizando los niveles de estrés (10).

En los diferentes estudios el estrés laboral es uno de los factores más preocupantes para el año 2019 se identificó que el 70% de los trabajadores en el ámbito peruano sufren estrés laboral, esta cifra se estima en relación a las características de la población donde el 60% viene presentando estrés y se encuentra dentro de los 25 a 40 años de edad (11).

Estudios establecen que para el año 2023 los niveles de estrés laboral se incrementarán en un 15.4% en relación a las consecuencias de la pandemia siendo las dimensiones principales el estrés y la angustia, esta situación altera la economía de la familia. Dentro

de la unidad de centro quirúrgico siendo un área muy compleja permite la separación de diferentes casos en la toma de decisiones consideradas como estresantes y que se tiene que tener en consideración un elevado nivel de compromiso y exigencia, asimismo se tiene en consideración que el estrés genera una sobrecarga dentro del profesional de enfermería teniendo en consideración las diferentes intervenciones quirúrgicas que se relacionan de manera directa con las competencias del trabajo y las órdenes que reciben por parte de los médicos brindando una respuesta clara en cuanto a calidad y cantidad de los instrumentos que manejan de manera especializada para el control de cada una de sus intervenciones (12).

En uno de los estudios realizados a nivel nacional en el hospital regional del Cusco se identificó que el desempeño laboral dentro del área de centro quirúrgico en el año 2021, se identificó las características del estrés en los trabajadores de la salud diferenciando los niveles entre médicos enfermeros técnicos y personal de limpieza en donde las diferentes enfermedades con las que trabajan deterioran su estado mental manifestándose muchas veces con alteraciones físicas, psicosomáticas o sociales. Estableciendo como conclusión que el estrés se relaciona de manera directa con el desempeño laboral del personal de salud (13).

A nivel local en el área de centro quirúrgico en el hospital regional de Ica se ven una serie de situaciones que van relacionadas con la irritabilidad, presencia de fatiga, cambios de los estados de humor y ausentismo laboral, todos estos signos relacionados con alteraciones del estado psicosocial, se relacionan con el nivel de salud del personal de enfermería, estos eventos pueden incidir de manera directa en la calidad del trabajo y el estado de salud de los profesionales de enfermería, en las dimensiones biopsico

sociales representadas de manera general en alteraciones dentro del equipo de salud que pueden generar un deterioro de la calidad en la atención al usuario.

El propósito que se plantea con la presente investigación es identificar las características del estrés laboral entre los empleadores y los trabajadores del sector salud siendo un tema preocupante debido a las consideraciones que se tienen sobre el desempeño laboral y las formas de comportamiento de las actividades que se ejecutan, el impacto de todas estas actividades puede presentar alteraciones a nivel positivo negativo en la interacción entre los profesionales.

Por tal motivo la valoración del desempeño es fundamental dentro de la valoración del personal de salud debido a que se tiene que tener en consideración que la calidad del profesional está en relación con la capacidad del empleador de poder generar diferentes formas de motivación con el cual se logre cumplir los objetivos propuestos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión clima organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión influencia del líder y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión respaldo del grupo y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de un hospital de Ica – 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión clima organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- Identificar cuál es la relación que entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022
- Identificar cual es la relación que entre la dimensión influencia del líder y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión respaldo del grupo y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de un hospital de Ica – 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El fundamento de la presente investigación parte del principio de aportar una serie de conocimientos nuevos y actuales de la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones, considerando los instrumentos basados en investigaciones que han analizado las diferentes dimensiones del estrés y de la satisfacción laboral para poder consolidar una nueva información en una realidad diferente, por lo que en la actualidad el estrés laboral es una de las nuevas enfermedades que se ha convertido en una epidemia del siglo XX según los diferentes reportes de la organización de las naciones unidas (14).

1.4.2 Metodológica

La presente investigación servirá para el campo metodológico tendremos que desarrollar los procesos de interacción de las dos variables planteadas que van presentar los miembros de la población considerando que se encuentran en niveles superiores de estudio de postgrado de un área determinada de la atención de enfermería de sala de operaciones de un hospital de Ica.

El desarrollo del plan metodológico está estructurado mediante la creación del área teórica con sus principios básicos que son el fundamento, hipótesis con un nivel metodológico adaptado a la población que sea viable para la estructuración de los resultados que permitan comprobar los objetivos mencionados.

1.4.3 Práctica

El fundamento práctico del desarrollo de la investigación dentro de sala de operaciones se encuentra relacionado a los niveles de carga laboral elevados que presenta el personal de enfermería y que puede influenciar en su desempeño laboral, los diferentes resultados que se presenten van a permitir identificar las diferentes decisiones que pueden presentarse para mejorar de manera constante el desarrollo profesional y la satisfacción en las del personal, en cuanto al desarrollo metodológico se presenta un incremento de las bases teóricas mediante una serie de procesos de actualización y confiabilidad en las próximas investigaciones.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente estudio se efectuará durante el presente año 2022.

1.5.2 Espacial

Se realizará en el servicio de sala de operaciones de un hospital ubicado en la región de Ica, Perú.

1.5.3 Recursos

Se utilizarán materiales como USB, hojas, libros, etc. Como también recursos humanos tales como digitadores y encuestadores. Todos los gastos que se van a incurrir para esta investigación estarán a cargo de la investigadora.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Idárraga y Gómez (2021) en Colombia, estableció como objetivo de su estudio diseñar un procedimiento de acción para minimizar el estrés que sufren los trabajadores de la salud en la pandemia causada por el COVID-19. El proceso metodológico establecido fue mediante un enfoque mixto cualicuantitativo transversal. El estudio consideró un total de 38 personas que trabajaban dentro de una institución de salud utilizando una encuesta que permita la identificación de las características sociodemográficas permitiendo llegar a la conclusión de que las diferentes organizaciones de salud tienen la obligación de realizar de manera constante estudios para poder combatir las diferentes formas de estrés originados por la pandemia así como brindar las facilidades para que el personal tenga descansos y sesiones que permitan disminuir los niveles de estrés (15).

Yaguar (2019), en Guayaquil, estableció como objetivo de su estudio determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores del centro de salud del primer nivel de atención. El proceso metodológico establecido fue mediante un método cualitativo cuantitativo con relación al, considerando 116 personas como parte de la muestra identificando dentro de sus resultados un nivel bajo de estrés laboral en un 46.6% de la población, así como un nivel regular en el 69% de los casos en cuanto al desempeño profesional, se evidenció de manera directa la intensa relación que existe entre ambas variables. Por lo que el estudio llegó a establecer como conclusión que existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño profesional (16).

Delgado (2017), en Ecuador, identificó como objetivo de su estudio identificar la influencia del estrés dentro del desempeño laboral dentro de los colaboradores de lubriauto. El proceso metodológico fue mediante un modelo descriptivo considerando como una muestra un total de 69 personas, en donde los resultados demostraron que los niveles de estrés presentan una incidencia en el desempeño profesional de los trabajadores de la empresa (17).

García (2017), en España, la finalidad del estudio fue investigar la incidencia del estrés en la carga laboral. Considerando un modelo descriptivo en donde se consideró para el estudio un total de 38 profesionales, los hallazgos del estudio permitieron identificar que de cada 10 enfermeras 8 presentan estrés laboral y que se encuentran identificadas por la caracterización del trabajo en un 70% es menoscabado y disminuido en la calidad, todo está influenciado por el déficit de los recursos con los que cuenta todo esto influenciado por el déficit de los recursos con los que cuenta para la atención, asimismo el 72% presenta un agotamiento emocional, el 96% presenta tensión muscular, asimismo el 90% presenta nerviosismo, dentro de las alteraciones funcionales el 85% presenta alteraciones del sueño y un 87% tiene dificultad para poder concentrarse, debido a que se considera que las diferentes jornadas son demasiado agotadoras y las condiciones de trabajo no son las adecuadas por lo que por lo que los niveles de estrés que se presentan son elevados (18).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cubas (2018), en Chiclayo, establecer como objetivo de su estudio determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud la victoria. El proceso metodológico fue mediante un enfoque cuantitativo no

experimental. Se estableció que la dimensión del agotamiento emocional indicó un 52.8% en un nivel alto, con el 67.9% presentó un nivel de realización baja en cuanto a la dimensión de la despersonalización el 60.4% le encontré un nivel alto, la valoración del desempeño laboral del personal de salud tengo un 56.6% dentro de un nivel regular como la valoración de la responsabilidad en un 47.2% es deficiente. Por lo que le estoy yo llego a la conclusión de que se identifica un nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de la salud (19).

Torres (2018) en Lima, identificó como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y su relación con el cuidado brindado por el profesional de enfermería en pacientes adultos quemados. El proceso metodológico fue no experimental transversal, considerando un total de 14 enfermeras como muestra, en donde los hallazgos identificaron que el 28.57% de profesionales de enfermería presenta un nivel severo en cuanto al estrés laboral, el 64.29% presenta un nivel moderado de estrés, así como el 7.14% presentan niveles leves de estrés (20).

Santillan (2018) en Lima, estableció como objetivo identificar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología. El proceso metodológico fue mediante un modelo cuantitativo hipotético deductivo, descriptivo correlacional, en donde los hallazgos identificaron que existe una relación negativa entre ambas variables al presentar un valor de p igual a 0.000 por lo que se establece como conclusión del estudio que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología que labora en el hospital Sergio Enrique Bernales (21).

Barrera (2017) en Ancash, estableció como objetivo de estudio establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del hospital Antonio caldas. El modelo metodológico fue mediante un análisis descriptivo correlacionado en donde se consideró un total de 71 empleados, llegando a establecer como conclusión del estudio la presencia de una relación directa estadísticamente significativa entre ambas variables al presentar una relación negativa con un valor de p igual a 0.683 mediante la prueba de Rho de Spearman (22).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Estrés laboral

Origen

Proviene del término latín Stringe que es apretar o generar tensión, los demás términos identificados en cuanto a físicos e otros investigadores aplicaron esta palabra para clasificarla como parte de un objeto de modo que permitan identificar cambios en cuanto a las formas tamaños de cómo se realizan los esfuerzos mientras que los diferentes investigadores permiten generar nuevos conocimientos a partir de una situación estable o de equilibrio así que el estrés era considerado como una alteración de esta homeostasis (23).

Definición

Dentro de las definiciones básicas para Bernard identifica al estrés laboral como parte de una de las necesidades de estabilidad que se genera dentro del medio interno ante los cambios del exterior (24).

La definición de Cannon del estrés laboral va relacionada en cuanto a los diferentes procesos fisiológicos que van a mantener de manera estable el medio interno (25).

Según Seyle establece que el estrés laboral va relacionarse como un conjunto de fuerzas en relación a las Funciones que van a afrontar las amenazas del desarrollo de un equilibrio interno (26).

Según Mc Grath las consideraciones del estrés van en relación a un desequilibrio entre la capacidad y la respuesta (27).

En cuanto a Lazarus y Folkman consideran el desarrollo del estrés como una constante relación entre el individuo y su interacción con el entorno en donde pueden presentarse amenazas en cuanto a las Funciones que cumple alterando su bienestar (28).

El MINSA establece dentro de sus definiciones una relación constante entre el individuo y su medio ambiente que puede presentar alteraciones en un periodo determinado de tiempo y considera las capacidades de respuesta de la persona (29).

Clasificación

1. Según sus efectos

A. Estrés (estrés positivo): una de las definiciones básicas del estrés se encuentra relacionado con la interacción del estresor manteniendo un proceso abierto y creativo de preparación del cuerpo, en donde se tiene que considerar las dimensiones de alegría bienestar y equilibrio para generar una serie de experiencias de índole agradable y satisfactorio. Cuando se genera estrés se tiene en consideración los procesos creativos de la persona en donde se analizan las formas en cómo vive y trabaja, así como expresa sus diferentes talentos de manera creativa en un proceso único y original, aquí se analiza cómo se enfrentan y resuelven los problemas desde diferentes perspectivas, los estresores positivos pueden ser considerados como parte de una alegría o función experimental, estas sensaciones y emociones parte de fundamentos que involucran emociones como una cita o un paseo (30).

B. Distres (estrés negativo): es el tipo de estrés que genera desagrado éste se produce generalmente cuando se sobrecarga el trabajo y no es asimilado de manera adecuada, por lo que se desencadena en tal efecto una alteración de los procesos normales entre el funcionamiento fisiológico y el estado psicológico que va a conllevar con un alteración del estado psicosomático generando un envejecimiento acelerado, en relación a los factores laborales que generan un estrés negativo tenemos un mal ambiente de tenemos un mal ambiente de trabajo, una alteración en el funcionamiento normal del estado familiar así como una serie de necesidades que pueden ir relacionadas con los niveles de estrés que disminuyen el rendimiento y en las ocasiones más y en las ocasiones más severas pueden terminar con la pérdida del trabajo (31).

2. Según el tiempo de duración

A. Estrés agudo: se considera como la forma más común relacionada con las diferentes actividades y presiones que se pueden presentar entre el pasado el presente y el futuro en algunas ocasiones puede ser estimulante, pero en exceso es muy agotador.

B. Estrés crónico: este tipo de estrés es el que se presenta de manera constante por un periodo mayor a un año en donde de manera continua va destruyendo el cuerpo el estado de la mente y destruye la vida de la persona generalmente este tipo de estrés es el que se presenta en las familias disfuncionales, atrapado en la identificación de un matrimonio infeliz o un trabajo no deseado. Este tipo de estrés no responde a las diferentes demandas con respuestas positivas, sino que ve problemas interminables en diferentes dimensiones aquí la persona no ve un punto de salida y sobrepasa las

diferentes posibilidades de la persona en cuanto al desarrollo del tiempo sin esperanza y llegando en los extremos más graves a la renuncia de las soluciones (32).

Según el contexto en el que se presenta:

- **Estrés laboral o del trabajo.** Las definiciones del estrés laboral van relacionadas con la presencia de un malestar y alteraciones en el estado normal de la persona por la realización de actividades dentro de su trabajo que generan una elevada presión psicológica puede ser debido al cargo directivo o al profesional con una elevada actividad mental como jueces policías conductores personal de salud maestros OA profesionales que se encuentran dentro de las actividades innovadoras como matemáticos físicos que como consecuencia del desarrollo de sus actividades van a generar un elevado nivel de estrés.
- **Estrés no laboral o cotidiano.** El desarrollo de un estrés no laboral va en relación a las causas familiares y de la generación de una serie de relaciones interpersonales estas formas de estrés pueden ir direccionadas en cuanto a las relaciones familiares como padres hijos, el estrés que se genera de manera directa por parte de la pareja debido a los problemas amorosos o matrimoniales, también se genera un desarrollo del estrés en cuanto al proceso de duelo ante la muerte de un familiar, en cuanto en cuanto al desarrollo académico también se generan procesos de estrés en cuanto a las características de cómo se va provocando el crecimiento académico directo (33).

Teorías sobre el estrés laboral

El desarrollo de la teoría de Cannon estableció que las personas tienen reacciones diferentes ante la presentación de un agente estresor a lo cual estableció como definición el síndrome de adaptación e identificó tres etapas del proceso de estrés:

- **Fase de Alarma**, esta fase se caracteriza por la posibilidad de la identificación del estrés por parte de nuestro cuerpo como función de las respuestas fisiológicas y psicológicas ante estímulos ambientales o factores personales.
- **Fase de Resistencia**, es el proceso de adaptación del estrés como parte de los procesos cognitivos en cuanto a la adaptación de las conductas el control de los estados emocionales para una homeostasis.
- **Fase de agotamiento**, esta fase se caracteriza a la falla de la resistencia de los diferentes métodos de adaptación aquí ya se identifican algunos trastornos de tipo psicológico en algunas ocasiones pueden convertirse en procesos crónicos sobre todo cuando la gente expresó se encuentra por un periodo muy prolongado alterando el funcionamiento normal del sistema autónomo inmunológico y neuroendocrino (34).

Rol de la enfermera y el manejo del estrés laboral

Los profesionales de enfermería buscan el desarrollo de sus actividades mediante un adiestramiento de nivel elevado, así como criterios de responsabilidad en cuanto al cuidado del paciente, el cargo del profesional de enfermería implica una función en cuanto al servicio en una situación que peligra la vida, sino que también se encuentra enfocado en el desarrollo de los cuidados preventivos mediante la educación del paciente y la educación de la familia. Los profesionales de enfermería obtienen toda esta experiencia y juicio mediante el trabajo de emergencia en donde identifican el nivel de riesgo entre una emergencia y la identificación de una urgencia con los síntomas y signos de alarma que pueda presentar un

paciente y definiendo los cuidados que permitan el apoyo en la generación del diagnóstico de manera oportuna desplegando una serie de habilidades te permiten el control emocional y mental ya que muchas veces los casos que se trata demanda un nivel elevado de compromiso y desgaste físico y mental asimismo generan un estado de empatía con la familia y el enfermo que pueden estar pasando con niveles de depresión dolor y angustia (35).

Los profesionales de enfermería presentan una constante capacitación sobre todo los que desarrollan sus actividades dentro de la sala de operaciones ya que tienen que tener una capacidad de comunicación paciencia tino y comprensión para el desarrollo de las actividades con el equipo de salud ante situaciones difíciles así como tener la capacidad de discreción en cuanto al desarrollo de un lenguaje que permita dar una idea clara de cómo se brinda una idea clara de cómo se brinda el cuidado con un soporte emocional, debido a que el paciente al momento de ingresar queda expuesto ante la presencia del profesional de enfermería y del equipo de salud ya que es fundamental para la resolución de los principales problemas por el que ingresa para minimizar las complicaciones es por tal motivo que el desarrollo de las relaciones personales e interpersonales es fundamental (36).

Dimensiones

El desarrollo de las diferentes dimensiones se encuentra basado en el proceso de operacionalización del estrés laboral.

1. **Clima organizacional:** Está siendo ampliado por un estudio de Lewin que dice que el comportamiento de las personas en el trabajo depende no solo de las cualidades individuales, sino también de como él y los miembros de la organización están siendo evaluados (37).

2. **Estructura organizacional:** Likert en 1961 y Katz y Kahn en 1966 destacaron el contexto humano de la organización y replicaron estudios que investigan el desempeño y la efectividad de la organización y el desempeño de sus empleados. Estos autores señalan que las condiciones creadas en el lugar de trabajo (atmósfera, clima) tienen un impacto significativo en los empleados de la organización (38).
3. **Territorio organizacional:** En un entorno organizacional, significa una percepción compartida de las tareas, el entorno físico en el que ocurren las tareas y las relaciones interpersonales en las que se desarrolla el trabajo (39).
4. **Tecnología:** aplicación de métodos para desarrollar sistemas que se ven expresados en números o datos y que permiten automatizar ciertos procesos (40).
5. **Influencia del líder:** Según los autores Koontz y Weirrich (1990), contienen un patrón que es una serie de impulsos, deseos, anhelos, anhelos y fuerzas similares. Los supervisores motivan a sus subordinados para que su comportamiento sea positivo (41).
6. **Falta de cohesión:** la presencia de la cohesión es parte fundamental cuando este proceso se rompe no se puede llegar a un consenso y la mayoría de personas se consideran como fuera de un proyecto debido a procesos de marginación (42).
7. **Respaldo del grupo:** la función principal del equipo es la de proteger a los miembros de cualquier asunto que pueda conllevar a una interacción entre un asunto positivo o negativo de manera directa y sincera en donde pueda existir un intercambio de información para la solución de los problemas (42).

2.2.2 Desempeño profesional

Definición

Según Chiavenato establece que el proceso profesional en el trabajador debes ser sobresaliente para poder generar una ganancia a la organización este proceso de reafirmación del desempeño laboral parte de la suma de las características de la institución en cuanto a un desempeño laboral organizado (43).

Según Montejo A (2009), establece que el desempeño profesional es el conjunto de acciones o formas de conducta con los subordinados que forman parte de los diferentes objetivos para una organización que van a ser medidos en parte a una competencia en relación a lo que se pueda contribuir, todo este proceso del desempeño profesional va de lo que una persona piensa siente e influye en el desarrollo de sus acciones para el logro de un objetivo mediante las habilidades del compromiso (44).

Teorías sobre desempeño profesional

Teoría del establecimiento de metas

Una de las principales fue la de Locke y Latham, (1979), que identifica que un objetivo es difícil cuando la persona no tiene la motivación real para el logro del mismo en donde el desempeño laboral se va a incrementar mientras que el rendimiento es valorado de manera superior cuando la persona encuentra una relación directa y compromiso con la meta lo que genera nuevos procesos de retroalimentación.

Según Gary P, Latham estableció un enfoque en el que se identifica la relación directa entre una meta clara y el rendimiento laboral mediante el desarrollo de objetivos que generen motivación para poder desarrollar conductas que quien e impulsen a un mejor rendimiento laboral (45).

Dimensiones

Las capacidades del desempeño profesional son particulares, para ello se debe conocer las siguientes dimensiones (46).

- **Dimensión Productividad laboral**

Según el autor Velazco (2007), cita que es la relación de lo producido y el uso adecuado de los medios con la mínima pérdida posible. Se encamina en los resultados alcanzados y materiales utilizados, lo que implica optimizar el proceso productivo. También se basa en la aptitud para usar sabiamente los materiales con los que se cuenta. La creación de productos requiere de una transformación de los materiales en productos, eso quiere decir, cuanto más eficiente usemos los materiales, más productivos somos (47).

- **Dimensión Eficacia**

Según el autor Fernández Rios Sánchez (1997), lo cita como la capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (48).

- **Dimensión Eficiencia**

Según el autor Fernández Rios Sánchez (1997), identifica como la capacidad de poder generar un efecto determinado, así como la capacidad de generar un proceso de interacción entre un sistema o un sujeto mediante un beneficio económico para el logro de un objetivo mediante el Uso de una serie de recursos (49).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

- **Hi:** Existe relación entre la dimensión clima organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la dimensión clima organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

Hipótesis específica 2

- **Hi:** Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

Hipótesis específica 3

- **Hi:** Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación entre la dimensión tecnología y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión tecnología y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

Hipótesis específica 5

- **Hi:** Existe relación entre la dimensión influencia del líder y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la dimensión influencia del líder y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

Hipótesis específica 6

- **Hi:** Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

Hipótesis específica 7

- **Hi:** Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El presente estudio utiliza el método hipotético deductivo; de acuerdo a las definiciones establecidas por Sampieri establecen que el proceso hipotético deductivo se fundamenta en el planteamiento de hipótesis que pueden ser confirmadas o no ante una población establecida (50).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio presenta un enfoque cuantitativo; este enfoque se da mediante la recolección de una serie de datos que van a servir de fundamento en la comprobación de la hipótesis, mediante el establecimiento de datos de manera numérica para el análisis estadístico (51).

3.3. Tipo de investigación

Las características de esta investigación la identifican en un modelo de tipo aplicado debido a que se van a utilizar una serie de teorías para el sustento y se busca la resolución de un problema concreto entre la identificación de la relación de 2 variables como estrés laboral y el desempeño profesional con el propósito de dar una respuesta general y otras específicas (52).

3.4. Diseño de Investigación

Desde el tipo de modelo debido al que no se van a modificar los hábitos de la población es un estudio no experimental y transversal ya que los Datos serán analizados en un periodo de tiempo determinado (53).

El nivel empleado es correlacional de corte transversal ya que estos estudios establecen su fundamento en el establecimiento de las relaciones que pueden o no existir entre los diferentes fenómenos que se pretenden analizar, llegando a medir la presencia de una relación entre uno o más conceptos, de la incidencia en la relación de dos variables. Es de corte transversal porque se determina la presencia de una condición o estado de salud en una población bien definida y en un marco temporal determinado (54).

3.5. Población, muestra y muestreo

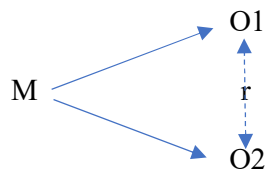
Población

Serán las 35 profesionales de enfermería que trabajan en sala de operaciones de un hospital de Ica.

Muestra

Se empleará la totalidad de la población, es decir a todas las enfermeras que trabajan en sala de operaciones por ser una muestra mínima.

Se presenta:



Dónde:

M: Enfermeras de sala de operaciones

O1: Estrés laboral

O2: Desempeño profesional

Muestreo

Será de tipo de probabilístico de tipo aleatorio simple, con esto se establece que todos los estudiantes presenten la misma cantidad de posibilidades de poder participar en el proceso (55).

3.6.- VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Según la definición de Leka y Griffiths establecen el desarrollo del estrés laboral como la creación de una relación como respuesta a las presiones y las exigencias de un trabajo y que desafían las capacidades de afrontamiento (56).

Definición operacional

Son las manifestaciones que se van a presentar en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico mediante la evaluación de las características consideradas en él instrumento de 25 ítems en total.

Cuadro de operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	Leka y Griffiths (2004) definen al estrés laboral como aquella reacción que tienen los trabajadores ante las presiones y exigencias del trabajo que no se adecúan a sus competencias y conocimientos, y que desafían sus capacidades para afrontar la situación.	Manifestación de trabajador que se llega a establecer por niveles a través de la evaluación del clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo; para ello se utiliza un instrumento de 25 ítems.	Clima organizacional	Misión y metas de la Organización Estrategia de la Organización Políticas generales de la gerencia Dirección y objetivos	(5) Siempre	Bajo nivel de estrés: 25-58
			Estructura organizacional	Emisión de informes Control sobre el trabajo Estructura formal de la organización.	(3) Algunas veces	
			Territorio organizacional	Cadena de mando Condiciones para control de actividades Área de trabajo Espacio privado de trabajo con miembros de otras áreas	(1) Nunca	Alto nivel de estrés: 93-125
			Tecnología	Equipamiento para el trabajo Conocimientos técnicos		

			Influencia del líder	Labor del supervisor Respeto de los superiores Preocupación del líder por el bienestar del equipo Confianza en el desempeño del equipo		
			Falta de cohesión	Ser parte del grupo de trabajo Estatus o prestigio dentro de la organización Orden en el equipo Presión del equipo		
			Respaldo del grupo	Respaldo de las metas profesionales Protección por parte del equipo Apoyo técnico del equipo		

Variable 2: Desempeño profesional

Definición conceptual

Según la definición de Chiavenato establece este proceso como las Funciones del trabajador para poder lograr de manera efectiva las metas y los objetivos de una organización mediante una serie de estrategias identificadas (57).

Definición operacional

Es las conductas que relacionan la productividad del profesional de enfermería dentro del centro quirúrgico mediante la valoración de un cuestionario de 15 ítems dividido en 3 dimensiones.

Cuadro de operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Desempeño laboral	Chiavenato establece este proceso como las Funciones del trabajador para poder lograr de manera efectiva las metas y los objetivos de una organización mediante una serie de estrategias identificadas	Conductas que relacionan la productividad del profesional de enfermería dentro del centro quirúrgico mediante la valoración de un cuestionario de 15 ítems dividido en 3 dimensiones.	Productividad laboral	Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador	(5) Siempre	15 – 34 (Malo)
			Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo Metas logradas Cumplimiento de las tareas asignadas Conocimiento dentro del puesto de trabajo	(4) Casi siempre (3) Algunas veces	35 – 55 (Regular) 56 – 75 (Bueno)
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador	(2) Casi nunca (1) Nunca	

3.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1.- Técnica

La técnica de recolección de la información será mediante la modalidad de la encuesta que consiste en la toma de los datos de manera directa con el uso del instrumento denominado cuestionario.

3.7.2.- Descripción de los instrumentos

Para el desarrollo de la investigación se estableció como medio de recolección el Uso de la escala de estrés laboral creada por la OIT – OMS que fue creada por Ivancevich y Matteson que fue adaptada por Suarez para la realidad nacional, mientras que el cuestionario para el desarrollo del desempeño laboral fue realizado por Quispe, se considera también que ambos instrumentos cuentan con pruebas ya estandarizadas para establecer cada una de las validaciones se basó el trabajo a un juicio de expertos mediante la prueba estadística de Alpha de Cronbach con la realización de un modelo piloto. En donde el instrumento de estrés laboral presentó un nivel de 0.966 lo que establece una confiabilidad elevada, mientras que la valoración del desempeño profesional presentó un valor de 0.943 que representa un nivel de confiabilidad elevado.

3.7.3.- Validación

Validez del cuestionario de estrés laboral

La validación del instrumento estableció un nivel de Alpha de Cronbach igual a 0.966 lo que establece que la aplicación en los empleados presenta

una confiabilidad elevada cerca al 100% para su medición con lo que se establece que este instrumento presentó un 96.6% de confiabilidad para poder obtener información de manera certera y confiable.

Validez de desempeño laboral

La valoración de este instrumento identificó un nivel de Alpha de Cronbach igual a 0.943 con lo que representa un nivel de confiabilidad elevado cerca al 100% estableciéndose que la confiabilidad de instrumento representa un 94.3% por lo que se establece que es una herramienta para poder recolectar información confiable.

3.7.4.- Confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario del estrés laboral

La valoración del instrumento cuenta con un coeficiente de consistencia interna con alfa de Cronbach del 0.78 para la dimensión del cansancio o agotamiento emocional mientras que la valoración de la despersonalización presenta un valor de 0.76, la valoración de la realización personal representa el 0.74 (Malasch y Jackson, 1986).

Para Durán, Extremera y Rey (2001) la fiabilidad para cada una de las en cuanto al análisis de las dimensiones representa el 0.89 para la valoración del agotamiento emocional, 0.64 para la dimensión de la personalización y el 0.84 para el análisis de la realización personal.

Con lo que se presentan las consistencias de las escalas, con lo que se considera que el instrumento se puede calificar como confiable, ya que va presentar resultados con la coherencia y consistencia necesaria para las

investigaciones. En investigaciones realizadas como la de Capilla (2000) el instrumento ha mostrado elevados niveles de confiabilidad cercanos al 0,9, al mismo tiempo los valores obtenidos por alfa de Cronbach de una prueba de más de 1316 casis establecen índices de 0,90 en CE 0,79 en DP y 0,71 en RP con la aplicación de procesos de pre test y test. Vallenas (2016)

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

En la consecución de resultados que permitan analizar y medir los datos aplicados fueron basados en el SPSS con la finalidad de llevarlos a completar los parámetros de confiabilidad más certeros como el alfa de Cronbach y el método de mitades con los coeficientes de Guttman para el análisis de las diferentes dimensiones del instrumento.

Confiabilidad Escala SL-SPC

Método/Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna/Alfa de Cronbach	84
Mitades	81
* ≤ 0.05	

3.8.- Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el desarrollo de la información se tendrá en consideración un conjunto de pasos para la recolección de la información como:

1. Autorización del área de docencia de un Hospital de Ica.

2. Coordinación con la jefa de enfermeras de sala de operaciones para el establecimiento de las fechas.
3. Inicio escalonado de las encuestas con cada uno de los trabajadores de un Hospital de Ica.

Para el análisis de los datos una vez que se tengan las encuestas de manera completa y ordenadas se procederán a realizar la codificación en el programa de Excel para poder estandarizarlas de tal manera que se puedan ordenar para luego ingresarlas al programa spss 25 donde se ejecutaran los análisis de cada una de las variables y el cruce de las mismas para obtener las tablas y figuras que nos permitan dilucidar las respuestas a los objetivos planteados en la investigación.

3.9.- Aspectos éticos

El desarrollo de los aspectos éticos para la realización de la presente investigación se fundamenta en los principios básicos del tratado de Helsinki en donde establecen los parámetros y consideraciones para la realización de estudios dentro del área de la salud basado en la autonomía de los profesionales de enfermería para realizar una investigación de manera voluntaria en cuanto al manejo y comprensión de los objetivos, el desarrollo de la no maleficencia en cuanto al manejo del bienestar del paciente para poder minimizar el malestar durante el desarrollo de la investigación, el principio de beneficencia parte de la necesidad de establecer que cada una de las personas involucradas desarrollen una serie de estrategias para poder afrontar el estrés de manera adecuada sobre todo para la práctica profesional, justicia basado en que todos los profesionales que participaron en el estudio presentaron las mismas oportunidades sin ningún tipo de distinción.

4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1.- CRONOGRAMA

Cronograma de actividades	2022															
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título. Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.	X	X	X	X	X											
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.					X	X	X	X	X	X						
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.							X	X	X	X	X					
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.									X	X	X	X	X			
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.					X	X	X	X	X	X	X	X				
Aprobación del proyecto													X			
Sustentación de proyecto																X

4.2.- PRESUPUESTO

CANTIDAD	RECURSOS	P.UNITARIO(S/.)	TOTAL
10 unid	Lapicero	1.00	10.00
10 unid.	Lápices	1.00	10.00
3 Millares de	Hojas a4	24.00	72.00
2 unid.	Tableros	12.00	24.00
4 unid	Usb	30.00	120.00
1 caja	Grapas	15.00	15.00
10 unidades	Cd	1.00	10.00
10	Anillados	2.50	25.00
08 unid.	Tintas	33.00	264.00
	Internet	99.00	99.00
	Telefonía	80.00	80.00
	Transporte	180.00	180.00
	Software SPSS v.15.0	250.00	250.00
	Pago para recolección de datos en hospital	190.00	190.00
4 unid.	Empastado	50.00	200.00
	Asesoría externa	250.00	250.00
	Búsqueda bibliográfica	120.00	120.00
		TOTAL:	1919.00

REFERENCIAS

1. Reyna PLL, Loza MGL, Vega JR. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev Cuba Enferm [Internet]. 30 de marzo de 2021 [citado 28 de marzo de 2022];37(1). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
2. Alavi-Moghadam M. A novel coronavirus (COVID-19) outbreak from Wuhan City in China, rapid need for emergency departments preparedness and response; a Letter to Editor. Arch Acad Emerg Med; 2020. ISBN: 2435678106620
3. Gordón J. Comportamiento organizacional, 5ª Edición. México, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.1996.
4. Mac Donald A. El estrés laboral en los países europeos y en américa latina. Mercosur abc; 2009. Disponible en: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14> [citado 11 de agosto de 2022]
5. Macías M, Fernández J, Hernández R, Cueto A, Rancano I, Siegrist J. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo “Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa” Medicina clínica; 2003, 120(17), p. 652 - 657. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-evaluaciondelestres-laboral-trabajadores-13047317>.
6. Cigna. Estrés en profesionales de salud y sus efectos adversos. CIGNA 360°. [Internet]. [Citado el 14 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/cigna-360-wellbeing-survey-2019-mejora-la-percepcion-de-los-espanoles-respecto>

7. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*. 2020;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890 Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
8. Morgan G. Estrés laboral y sus consecuencias. [Internet]. Estados Unidos. Ed. Medandnurse. 2020. [citado el 11 de agosto del 2022]. Disponible en: [https://blog.gympass.com/es-mx/estres-laboral-enmexico/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,y%20Estados%20Unidos%20\(59%25\)](https://blog.gympass.com/es-mx/estres-laboral-enmexico/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,y%20Estados%20Unidos%20(59%25).).
9. Organización Panamericana de la Salud. The COVID-19 Health care workers Study: HEROES. Informe Regional de las Américas OPS/NMH/MH/COVID-19/22-0001 ©, 2022. [citado el 06 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55563>
10. Salud Chilena. Informe especial COVID-19 N°9. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, Santiago. 2022. ISBN: 2475478186920
11. Trabajadores peruanos con estrés laboral. INFOSALUD. [Internet]. Perú. [citado el 11 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
12. Freese B, Lawson T. Modelos de Sistemas. En Raile, M; Marriner, A. (7.^a ed.), Modelos y Teorías en enfermería (pp.309-315). España: Elsevier. 2011.
13. Organización Mundial de la Salud. Plan de acción sobre salud mental 2013 - 2020. Informe. Ginebra: 2013. Report No.: ISBN: 978-924- 35060-2-9.

14. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral la epidemia del siglo XX. [internet]. [citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>
15. Idárraga G. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de covid-19. [Tesis para optar la especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo]. Colombia. 2021. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
16. Yaguar S. 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, [Tesis para la obtención del grado de magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Sistema de Posgrado Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud; 2019. [citado 19 agosto 2022]
17. Morales R, Delgado A. El estrés y el desempeño laboral de la empresa Lubriauto la Floresta, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua [tesis para optar el título de psicóloga industrial]. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. 2017 [citado 10 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25020/1/DELGADO%20GUERRERO%20ADRIANA%20CAROLINA%201803601077.pdf>
18. García M, Gíl M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [internet].; 2016 [citado 08 de agosto del 2022]. Disponible en URL: <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>.
19. Cubas, RM. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud La Victoria Sector II. [Tesis para optar el título profesional de

- licenciado en enfermería]. Perú. Universidad Señor de Sipán. 2018. [citado 07 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5414>
20. Torres T. Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de quemadura del servicio de quemados de un hospital del MINSA- 2017. [tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Lima. Universidad Federico Villarreal, 2017 [citado 03 de agosto del 2022]. Disponible en: file:///C:/Users/PC01/Downloads/UNFV_Torres_Molina_Tayana_Victoria_Titulo_Profesional_2018.pdf.
21. Santillán Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales. [Tesis para optar el grado de académico de maestría en gestión de los servicios de la salud]. Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2018. [citado 03 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14452>
22. Barrera T. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017 [tesis para optar el grado de maestro en gestión de los servicios de salud]. Lima. Universidad Cesar vallejo. 2020 [citado 10 setiembre 2020]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29596/barrera_lt.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
23. Quispe J. Estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. [Tesis para optar el título de licenciada en psicología]. Perú. Universidad autónoma del Perú. 2016. [citado 05 de agosto del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/366/QUISPE%](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/366/QUISPE%20)

20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.
pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Peiro J, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo, 29(1), 68-82. 2008.
25. Mediano O, Fernández C. El burnout y los médicos 1era Ed. Impresión gráficos Rimont S.A.
26. Porret M. Gestión de personas. Madrid: Editorial ESIC. 2010.
27. Nieto J. Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. Medicina y Seguridad Del Trabajo, 60, 1–3. 2004.
28. López A. Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. Enseñanza e investigación en psicología, 14(1), 193-209
29. Minsa. Habilidades para la promoción de la salud mental y prevención del estrés. Módulos de capacitación Dirección general de salud de las personas programa de salud mental. INSM Honorio Delgado Hideyo Noguchi Pág. 6
30. Huber KM. estrés y conflictos. Ed. Paraninfo España 1980.
31. Peiro J, Salvador A. Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). España. 1992
32. Mediano O, Fernández C. El burnout y los médicos 1era Ed. Impresión gráficos Rimont S.A.
33. Griffiths A, Cox T et al. La Organización del Trabajo y el Estrés. Revista de Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones (ITSO). Serie de la protección de los trabajadores. OMS y OIT. 2004; 3(40):1-37. [citado el 11 de agosto del 2022]
Disponible en:https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

34. Lima M, Nieves M. Factores del estrés laboral en la empresa América móvil Perú SAC del centro de atención al cliente de Puerto Maldonado, 2018.
35. Albaladejo R, Villanueva R, Ortega P, Astasio P, Calle M, Domínguez V. Síndrome de Burnout en el personal de 71 enfermería de un hospital de Madrid. Revista española de salud pública, 78, 505-516. 2004.
36. Arcia L, Marrero G, Salazar D. Estrés laboral en las enfermeras del Hospital Dr. Jesús Angulo Rivas Anaco Barcelona – España.2005
37. Lewin K. Diagnostico Organizacional. [4ta Edición]. México. 2004.
38. Likert. Sistema Organizacional México D.F. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México. 2005
39. Rodríguez M. Diagnóstico Organizacional. 6ta edición; Alfa y Omega. Chile. 1995
40. Katz D, Kahn R. Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. [Editorial Trillas]. Estados Unidos. 1996.
41. Velasco N. Dimensiones del Clima Organizacional. Séptima ed.: Mc Graw Hill Interamericana. España. 1998.
42. Mediano O. El Burnout y los Médicos Fernández Canti. 1era Ed. Impresión gráficos Rimont S.A. Pág. 131.
43. Fernández R. Diagnóstico sobre la eficacia y eficiencia laboral. Editorial Mc. Graw Hill. México. 1997.
44. Pérez M. Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. Instituto politécnico nacional, Editorial Mc. Graw Hill. México. 2009.
45. Likert R. Sistema Organizacional México D.F. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México. 2005

46. Fernández R. Diagnóstico sobre la eficacia y eficiencia laboral. Editorial Mc. Graw Hill. México. 1997.
47. Velazco J. Organización de la Operación. 3rd ed. España: Pirámide. España.
48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación México: Mc Graw Hill. 6ta Edición. 2010
49. Chiavenato I. Administración de recursos Humanos México: Mc. Graw Hill. décima edición. España. 2017.
50. Ramírez-Vielma R, Nazar G. Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. Rev Psicol Organ E Trab. 2019;19(4):791-9.
51. Ramos N, Ticona N. Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el hospital III. [Tesis de licenciatura]. Perú. Universidad Ciencias de la Salud de Arequipa, 2016. [citado 05 de agosto del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3780/Rimaalj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
52. Cárcamo H, Méndez P, Rebolledo C. Tendencias de los enfoques cualitativos y cuantitativos en artículos publicados en scientific library Lon line] (2009. [Acceso 10 de junio del 2022] 30(2), 179-200. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512009000200012&lng=es&tlng=es.
53. Gonzales M, Landero R. Síntomas psicómicos y teoría transaccional del estrés. Ansiedad y estrés. 2006 [citado 10 junio del 2022]. Disponible en: <https://www.monicagonzalez.com/2006%20teoria%20transaccional%20sx.pdf>.
54. Gerstman BB. Epidemiology Kept Simple: an introduction to traditional and modern epidemiology. 3rd Ed. San José: Wiley; 2013.

55. Gerstman BB. *Epidemiology Kept Simple: an introduction to traditional and modern epidemiology*. 3rd Ed. San José: Wiley; 2013.
56. Espinoza, M. Grados de satisfacción en el trabajo y su asociación con niveles de estrés laboral en personal de salud de una unidad médica familiar en Veracruz, México [Tesis para obtener el posgrado en la especialidad de Medicina del Trabajo y Ambiental] México: Universidad Veracruzana; 2019. [citado noviembre 08 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50067/EspinosaZarateMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
57. Bendezú C, Pérez M. *Diccionario administrativo*. Lima: Ediciones Idea; 2009

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión clima organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión influencia del líder y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión clima organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión influencia del líder y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Hi: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Ho: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS Hipótesis específica 1 Hi: Existe relación entre la dimensión clima organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un Hospital de Ica – 2022 Hipótesis específica 2 Hi: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Hipótesis específica 3 Hi: Existe relación la dimensión territorio organizacional y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Hipótesis específica 4 Hi: Existe relación entre la dimensión tecnología y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Hipótesis específica 5 Hi: Existe relación entre la dimensión influencia del líder y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022 Hipótesis específica 6 Hi: Existe relación la dimensión falta de cohesión y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022</p>	<p>VARIABLE 1: Estrés laboral</p> <p>DIMENSIONES 1. Clima organizacional 2. Estructura organizacional 3. Territorio organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del líder 6. Falta de cohesión 7. Respaldo del grupo</p> <p>VARIABLE 2: Desempeño profesional</p> <p>DIMENSIONES 1. Productividad 2. Eficacia 3. Eficiencia</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION Método: hipotético deductivo. Tipo: aplicada Diseño: No experimental Nivel correlacional de corte transversal.</p> <p>POBLACION/MUESTRA: 35 enfermeras pertenecientes a la sala de operaciones de un hospital de Ica.</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión respaldo del grupo y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de un hospital de Ica – 2022?</p>	<p>Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión respaldo del grupo y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de un hospital de Ica – 2022</p>	<p>Hipótesis específica 7 Hi: Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Universidad Privada Norbert Wiener

Estimado (a) enfermero (a), buenos días, soy la Lic. Enf. Ambar Quispe Jaime, de la de la UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, estos cuestionarios están dirigidos a los enfermeros que trabajan en el servicio de sala de operaciones de un hospital de Ica.

Escala de Estrés Laboral adaptado de la OIT-OMS

Edad.....

Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....

Fecha.....

Para cada respuesta de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual estrés.

N°	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	El que no comprenda las metas y misión de hospital me causa estrés.					
2	El rendir informes a mis superiores y/o subordinados me estresa.					
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
4	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					
5	El que mi superior no da la cara por mi ante la dirección me estresa.					
6	El que mi superior no me respete me estresa.					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del hospital me causa estrés.					

10	La forma en que trabaja el hospital no sea clara me estresa.					
11	El que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño me estresa.					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés.					
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					
14	El no tener conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa.					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro del hospital me causa estrés.					
17	El que mi superior(a) no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los superiores me causa estrés.					
20	El que el hospital carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					
22	El que tenga que trabajar con personal de otras áreas me estresa.					
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					
24	El que no respeten la cadena de mando me causa estrés.					
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERAS

Instrucciones: Se está realizando la investigación sobre el desempeño profesional de las enfermeras. La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo que agradecemos ser lo más sincero posible. Lea y marque con una X en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

Datos generales: Edad: Sexo: (F) (M)

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Productividad laboral					
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del hospital?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas del hospital?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del hospital?					
5	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos del hospital?					
	Eficacia laboral	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Ud. cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					

9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?					
	Eficiencia laboral	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generen en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIE-VRI

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Quispe Jaime, Ambar

Título: **“Estrés laboral y desempeño profesional de la enfermera en sala de operaciones de un hospital de Ica – 2022”**

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y Desempeño profesional de la enfermera en sala de operaciones de un Hospital de Ica – 2022”. Este estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener: Quispe Jaime Ambar. El propósito de este estudio es: Determinar cuál es relación existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera de la sala de operaciones de un Hospital de Ica – 2022. Su ejecución ayudara/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

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

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

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

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

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

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

Derechos del participante: Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento o no participar en un parte del estudio sin perjuicio alguna. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Quispe Jaime Ambar al 959425424 y/o al comité que valido el presente estudio: Dra Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, tel. 7065555 anexo 3285, comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante
Nombres:
DNI:

Investigador
Nombres:
DNI:

Anexo 4: Informe de confidencialidad

Reporte de similitud	
<p>● 14% de similitud general</p> <p>Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14% Base de datos de Internet • 2% Base de datos de publicaciones • Base de datos de Crossref • Base de datos de contenido publicado de Crossref • 7% Base de datos de trabajos entregados 	
<p>FUENTES PRINCIPALES</p> <p>Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.</p>	
1	<p>repositorio.ucv.edu.pe Internet 5%</p>
2	<p>Universidad Wiener on 2022-09-30 Submitted works 1%</p>
3	<p>Universidad Wiener on 2022-08-23 Submitted works 1%</p>
4	<p>repositorio.unac.edu.pe Internet 1%</p>
5	<p>repositorio.uncp.edu.pe Internet <1%</p>
6	<p>repositorio.unc.edu.pe Internet <1%</p>
7	<p>Universidad Wiener on 2022-09-30 Submitted works <1%</p>
8	<p>repositorio.upeu.edu.pe Internet <1%</p>
9	<p>repositorio.uma.edu.pe Internet <1%</p>
10	<p>repositorio.uss.edu.pe Internet <1%</p>
11	<p>es.slideshare.net Internet <1%</p>
12	<p>alicia.concytec.gob.pe Internet <1%</p>
13	<p>repositorio.upt.edu.pe Internet <1%</p>
14	<p>Universidad Wiener on 2022-09-11 Submitted works <1%</p>
15	<p>core.ac.uk Internet <1%</p>
16	<p>dspace.unitru.edu.pe Internet <1%</p>
17	<p>fatu.uncoma.edu.ar Internet <1%</p>
18	<p>1library.co Internet <1%</p>
19	<p>Universidad Wiener on 2022-10-01 Submitted works <1%</p>
20	<p>distancia.udh.edu.pe Internet <1%</p>
Descripción general de fuentes	

Reporte de similitud	
21	<p>hdl.handle.net Internet <1%</p>
22	<p>coursehero.com Internet <1%</p>
23	<p>giesse.it Internet <1%</p>
24	<p>Universidad Wiener on 2022-09-03 Submitted works <1%</p>
25	<p>Universidad Wiener on 2022-09-25 Submitted works <1%</p>
26	<p>Universidad Wiener on 2022-09-30 Submitted works <1%</p>
27	<p>repositorio.esan.edu.pe Internet <1%</p>
28	<p>repositorio.puce.edu.ec Internet <1%</p>
29	<p>repositorio.urp.edu.pe Internet <1%</p>