



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro
Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado Por:

Autor: Bustamante Villanueva Miluska Pamela

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6908-982x>

Asesor: Dr. Cárdenas De Fernández, María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Lima - Perú

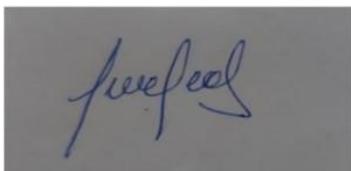
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **BUSTAMANTE VILLANUEVA MILUSKA PAMELA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023”** Asesorado por el docente: Dra.Maria Hilda Cardenas De Fernandez.DNI ... 114238186 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código _oid:_ oid:14912:325972425_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1

BUSTAMANTE VILLANUEVA MILUSKA PAMELA Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:47661735

Firma de autor 2

DNI:



Firma

Dra.Maria Hilda Cardenas De Fernandez
 .DNI: 114238186

Lima, 07 de febrero de 2024

**“Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del
Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.”**

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Asesor: Dr. Cárdenas De Fernández, María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme sabiduría, fortaleza, ser mi guía, que me ha permitido las oportunidades de que día a día ser mejor ser humano, profesional.

A mis padres por haberme forjado como persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este proyecto de investigación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Norbert Wiener por facilitar mi formación profesional.

A mi asesora por su gran ayuda, colaboración, guía y paciencia para el logro de este proyecto de investigación.

ÍNDICE

Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1. Primera variable: Nivel de estrés	12
2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral	14
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	21

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.7.3. Validación	23
3.7.4. Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades	31
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
6. ANEXOS	36
6.1. Matriz de consistencia	37
6.2. Instrumentos	39
6.3. Consentimiento informado	43

Resumen

El estudio lleva por título: “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023”. Objetivo del estudio es: Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Material y Método: El estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. La población y muestra serán de 85 profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico. La técnica de recolección de los datos será la encuesta y se utilizará como instrumento 2 cuestionarios que medirán las variables en estudio, primera variable nivel de estrés se medirá a través de 26 preguntas en cuatro dimensiones: reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, en el caso del desempeño laboral se medirá a través de 31 preguntas en cuatro dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Se presentarán los resultados mediante el sistema por medio del programa de Microsoft Excel 2013 y un programa estadístico informático SPSS versión 25.0. a través de tablas y gráficos.

Palabras clave: Nivel de estrés, desempeño laboral, enfermera, centro quirúrgico.

Abstract

The study is entitled: "Stress level and work performance of the nursing staff of the Surgical Center of a hospital in Lima 2023". Objective of the study is: To determine the level of stress and its relationship with the work performance of the nursing staff of the Surgical Center. Material and Method: The study has a quantitative approach, non-experimental and correlational design. The population and sample will consist of 85 nursing professionals from the Surgical Center. The data collection technique will be the survey and 2 questionnaires will be used as an instrument that will measure the variables under study, the first variable stress level will be measured through 26 questions in four dimensions: physiological, emotional, cognitive and behavioral reactions, in the case of work performance it will be measured through 31 questions in four dimensions: quality of work, responsibility, teamwork and institutional commitment. The results will be presented through the system using Microsoft Excel 2013 and SPSS version 25.0 statistical software. through charts and graphs.

Keywords: Stress level, job performance, nurse, surgical center.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés en enfermería se desarrolla por varios aspectos y condiciones principalmente por la falta de personal y poco apoyo de sus gobiernos, como se observa en un estudio del 2022 por Nursing Solutions Inc. (NSI), que evidencia que la rotación del personal de enfermería a nivel de hospitales tuvo un incremento del 18% en 2020 y del 27% en el 2021, lo que repercutió en un 2.5% en la fuerza laboral en el 2022, lo que repercutió negativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería porque se incrementaron las cargas de trabajo (1).

En el mismo contexto un estudio de Health Affairs del 2022, también pudo encontrar que la cantidad de enfermería disminuyó en 100 mil trabajadores a los finales del 2021, siendo esto una calidad significativa en comparación de los últimos 40 años, siendo la incidencia mayor en el grupo de profesionales entre los 35 a 49 años, asociado ello al déficit en el compromiso laboral, estrés alto, alta presión de trabajo, entre otros lo que iba afectando el desempeño laboral, hasta que tomaron la decisión de renunciar (2).

De manera similar, según la plataforma Healthcare Dive, una de las problemáticas más estresantes que el personal del área de enfermería tiene que soportar es la escasez de personal, lo que genera renuncias y ausentismo laborales afecta el desempeño de este grupo en general, tomando decisiones de contratar personal temporal lo que genera mayores costos en las instituciones de salud (3). Asimismo, esta escasez ha llegado a más de 5.9 millones de trabajadores de la salud, ubicándose esta carencia en países de África, el Sudeste Asiático, la parte del Mediterráneo, y países de Latinoamérica (4).

A nivel de Latinoamérica en el País de Chile una investigación pudo evidenciar que uno de los principales factores que desencadenan el estrés en enfermería es la sobrecarga laboral, lo cual los afecta a nivel físico como mental, lo que perjudica su propia salud, incrementándose cuando el paciente muere, donde se produce un estrés psicológico en el personal por el dolor y la angustia, siendo más incidentes que el mismo ambiente de enfermería (5).

En Colombia, la escasez de personal de enfermería es un problema ampliamente reconocido, las estadísticas oficiales revelan que sólo hay 68.700 enfermeras registradas en el país, lo que es alarmante y significativamente más alto en comparación con los estándares internacionales recomendados de 1,3 enfermeras por cada 1.000 personas. Este déficit afecta directamente la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras, y aumenta la probabilidad de experimentar niveles severos de estrés (6).

Con base en la información más reciente del Registro Estadístico de Recursos y Actividades, actualmente en el Ecuador trabajan 25.900 enfermeras y 17.560 auxiliares de enfermería. Esto equivale a una proporción del 15% y el 10,14% por cada 10.000 habitantes, respectivamente. Esto ha generado una sensación de descontento entre el personal de enfermería logrando incrementar los niveles de estrés en un 15% a nivel estatal donde más de la mitad del personal presenta estrés(7).

A escala nacional, la pandemia de COVID-19 provocó un aumento en la demanda de camas de hospital, escasez de personal y cambios repentinos en los protocolos de salud, todo lo cual provocó un aumento significativo de los niveles de estrés entre el personal de enfermería (8). De la misma manera, en Perú se han realizado numerosos estudios sobre el estrés laboral, todos coincidiendo en que tiene un impacto directo en la salud de los empleados, provocando problemas de salud mental que en última instancia pueden derivar en abandono de la carrera y ausentismos laborales (9).

En contraste, un estudio realizado en una institución de Tumbes reveló que el 75% de los profesionales de la salud presentaban niveles moderados de estrés laboral, mientras que el 24% experimentaba niveles altos de estrés laboral, de igual forma hubo una asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Estos hallazgos resaltan la necesidad de intervenciones destinadas a reducir el estrés laboral y mejorar la precisión del desempeño de los trabajadores de la salud. Hacerlo no sólo mejoraría la atención médica sino que también evitaría comprometer el bienestar y la seguridad de las personas (10).

A nivel local el estudio se desarrollara en el Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, donde se ha observado que la carga de trabajo es fuerte y existe déficit de personal a comparación de la cantidad de pacientes que atienden, mucho de ello presentan cierto cansancio emocional, a lo que refieren que es por la cantidad de horas laborales y la falta de apoyo más aun en situaciones de alta presión, debido a una falta de personal, igualmente mencionan que algunos compañeros faltan en ocasiones por lo que se tiene que cubrir esa ausencia cargándolas de más trabajo, igualmente algunas presentan molestias físicas, dolores de espalda entre otros, lo que está afectando su desempeño laboral y salud es por ello que se plantean las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Como la dimensión reacciones físicas del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?
- ¿Como la dimensión reacciones emocionales del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?

- ¿Como la dimensión reacciones cognitivas del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?
- ¿Como la dimensión reacciones conductuales del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la dimensión reacciones físicas del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.
- Determinar la dimensión reacciones emocionales del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.
- Determinar la dimensión reacciones cognitivas del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.
- Determinar la dimensión reacciones conductuales del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación aportar con información actual sobre el nivel de estrés y el desempeño laboral, mediante un análisis de estudios y artículos para poder cubrir con las dudas respecto a la naturaleza de esta variables, esto fundamentado en teoría de adaptación de Callista Roy,

donde refiere que el sujeto es capaz de adaptarse a su entorno, como en nuestro caso que se estudiará un ambiente de estrés y su relación con el desempeño laboral.

1.4.2. Metodológica

El proyecto de investigación servirá como modelo para futuras investigaciones dentro del mismo campo. La metodología se basará en un enfoque cuantitativo, utilizando análisis estadístico, así como herramientas validadas y confiables para medir las variables del estudio. El objetivo es fomentar más investigaciones sobre la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, beneficiando en última instancia al bienestar general del trabajador sanitario.

1.4.3. Práctica

La investigación constante del estrés en el personal de enfermería es relevante porque nos muestra cómo se está desarrollando este aspecto que afecta claramente al servicio y desempeño de los profesionales de enfermería además nos permitirán comprender como el nivel de estrés puede afectar la salud del personal y la calidad en los servicios de salud, lo cual será demostrado con los resultados en el presente estudio.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se desarrollará en los meses de julio a noviembre del 2023.

1.5.2. Espacial

Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Personal de enfermería del Centro Quirúrgico

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales:

García (11) en el 2023, en Ecuador, en su trabajo, tuvo como Objetivo “Establecer el nivel de estrés y la relación con el desempeño del personal de enfermería”. Mediante una investigación cualitativa con planificación de datos retrospectiva por la revisión de varios artículos científicos con un método de observación. Muestra de 25 artículos. De donde se evidencia que los profesionales de enfermería se enfrentan a una presión abrumadora en su entorno laboral, que se considera ampliamente como una ocupación muy estresante con una alta prevalencia de enfermedades mentales relacionadas con el estrés, insatisfacción laboral, ausentismo y cambios frecuentes de trabajo. Por lo tanto, se concluye que es fundamental poder reconocer los signos de estrés y desarrollar estrategias específicas para combatirlo dentro de las organizaciones y entre los empleados. Asimismo se encontró que el nivel de estrés tiene una relación significativa con el nivel de desempeño laboral.

Vaquero y col., (12) en el 2021 en el Colombia, en su trabajo, tuvieron como objetivo “Identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia”. Para la obtención de los resultados se utilizó una metodología mixta, utilizando tanto cuestionarios como entrevistas. Los hallazgos revelaron que, a pesar de que la mayoría de la población expresa satisfacción con su entorno laboral, existe un número importante de empleados que padecen diversas enfermedades y trastornos debido a cuestiones relacionadas con la pandemia, escasez de personal, jornadas laborales prolongadas y descanso inadecuado. Estas dolencias y trastornos tienen el potencial de perjudicar significativamente su bienestar general y su calidad de vida. Las consecuencias

de estos padecimientos incluyen alteraciones del comportamiento, como ansiedad, angustia, dolores musculares, dolores de cabeza y trastornos del sueño. Por lo que se encontró que el estrés afecta al personal física y mentalmente por lo que se relaciona con su desempeño laboral significativamente.

Deng et al. (13) en el 2019, en China, tuvieron como objetivo “Determinar cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores sanitarios chinos”. Se obtuvieron datos de 1.594 trabajadores sanitarios de hospitales públicos típicos del este, centro y oeste de China. Resultados: El estrés por desafío se asoció significativamente y positivamente con la motivación por el servicio público ($\beta = 0,14$; $p < 0,001$) y el desempeño laboral ($\beta = 0,13$; $p < 0,001$). El estrés por obstáculos se asoció significativamente negativamente con la motivación por el servicio público ($\beta = -0,27$; $p < 0,001$) y el desempeño laboral ($\beta = -0,08$; $p < 0,05$). La motivación por el servicio público se asoció directamente positivamente con el desempeño laboral ($\beta = 0,58$; $p < 0,001$) e indirectamente medió la asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Conclusiones: El desempeño laboral puede mejorar al limitar el estrés por obstáculos, lo que proporciona un estrés moderado por desafío y aumenta la motivación por el servicio público.

Nacionales:

Alarcon (14) en el 2022, en su trabajo, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.” Estudio, diseño básico, no experimental, correlacional y descriptivo. Muestra 80 enfermeras. Método, utilizaron dos instrumentos separados para medir tanto el nivel de estrés laboral como el desempeño del personal de enfermería. Resultados el 43% de las enfermeras exhibieron un nivel moderado de estrés laboral mientras que el 51% demostró un nivel moderado de desempeño laboral.

Estos hallazgos permitieron concluir que existe una correlación directa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería. Se calculó que la significancia de esta relación era 0,000 que es menor que 0,05.

Durand (15) en el 2022, en su trabajo, tuvo como objetivo “Determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021”. Estudio empleó métodos cuantitativos, niveles de correlación descriptivos, diseño no experimental y estudio transversal. Muestra de 100 profesionales de enfermería. Método, utilizaron dos instrumentos, uno para medir los niveles de estrés de los profesionales y el otro para medir el desempeño laboral. Resultados del estudio concluyeron que el estrés laboral no se relacionó significativamente con el desempeño laboral en los hospitales subregionales de Andahuaylas con un coeficiente de 0.138, por lo que se determinó entre ambas variables con un valor p de 0.170 ($p > 0.05$)

Santa Cruz (16) en el 2022, en su trabajo, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao”. Estudio, cuantitativos, no experimentales, transversales y relacionados con rangos. Muestra, de 134 enfermeras y 100 miembros del personal, que contenía 50 preguntas relacionadas con las variables de estudio. Resultados, para la variable estrés laboral en un 56% y para la variable desempeño laboral en un 58% para la variable desempeño laboral. Los resultados de la inferencia para el objetivo total mostraron un estadístico Rho de Spearman de -0,128 y una Sig. (bilateral) de 0,203, lo que llevó al rechazo de la hipótesis del investigador. Al igual que la hipótesis específica, muestran valores negativos superiores a $\alpha = 0,05$ en Rho y Sig de Spearman (bilateral), aspecto que permite rechazar la hipótesis de los investigadores. Razones para concluir que no existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral entre el personal de enfermería.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Primera variable: Nivel de estrés

El estrés laboral se define como el resultado de la aparición de factores de riesgo psicosocial que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores y las operaciones empresariales en el mediano y largo plazo (17).

El estrés ocupacional se entiende como la interacción entre altas exigencias psicológicas, escaso control sobre el trabajo y escaso apoyo social que un individuo recibe de otros trabajadores y directivos, es decir, entornos desagradables y estresantes y relaciones conflictivas (18).

Entre el estrés laboral, hay algunos factores desencadenantes que son particularmente relevantes para el desempeño profesional. Desde hace mucho tiempo se reconoce que trabajar en un hospital o centro de salud es una fuente de estrés, ya que implica una exposición constante al dolor y la muerte, además de la carga de trabajo y la tensión que experimenta el personal (19).

Asimismo, se entiende por estrés laboral un conjunto de fenómenos o factores estresantes que se derivan directamente del trabajo. En estado patológico crónico provocado por las condiciones laborales habituales a las que se encuentra expuesta una persona. Afecta tu cuerpo y tu mente. Por supuesto, esto afecta no sólo a tu bienestar personal, sino también a tu rendimiento (20).

Además, se cree que el estrés relacionado con el trabajo es el resultado de la interacción de múltiples factores de riesgo, incluidos factores como el entorno físico, la disfunción biológica, el contenido del trabajo y la organización, así como diversos factores psicosociales, incluido el trabajo y el trabajo adicional, con determinantes del trabajo se

produce estrés (21).

Asimismo, el estrés es la respuesta del organismo a las exigencias del entorno así como al desequilibrio físico y mental del individuo por falta de recursos y capacidades internas. Por otro lado, el estrés relacionado con el trabajo depende de la estructura y diseño de la organización, y de las relaciones que existen entre los miembros dentro de la organización (22).

Evolución histórica del estrés

El concepto de presión se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye, un joven austriaco de 20 años, estudiante de segundo año de medicina en la Universidad de Praga e hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que todos los pacientes que estudiaba, independientemente de su enfermedad, presentaban síntomas comunes y generalizados: fatiga, pérdida de apetito, pérdida de peso, astenia, etc. Esto ha llamado la atención de Celier, quien lo llama su "síndrome de enfermedad". El Dr. Celier llama a estos cambios orgánicos "estrés biológico". Hans Selye argumentó entonces que diversas enfermedades desconocidas, como enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, trastornos emocionales o mentales, eran simplemente el resultado de cambios fisiológicos, posiblemente hereditarios, provocados por una tensión prolongada en los órganos de choque antes mencionados, que también pueden ser físicos. Desde entonces, el estudio del estrés ha contado con la participación de diversas disciplinas de la medicina, la biología y la psicología, y ha aplicado diversas y avanzadas técnicas (23).

Dimensión 1: Reacciones físicas: Cuando el estrés es crónico y redundante, los egresados se sienten cansados y provocan dolencias que provocan malestar: síntomas de estrés crónico, enojo con facilidad, pérdida de memoria, ansiedad, insomnio, dolores de cabeza y espalda por problemas gastrointestinales, pérdida de apetito e inseguridad, que desencadenan y conducen a algunas enfermedades (24).

Dimensión 2: Reacciones emocionales: Aquí pueden surgir ansiedad, culpa, tristeza, negación, pánico severo, miedo, irritabilidad, pérdida de control emocional, depresión, sentimientos de fracaso, abrumador y culpar a otros o a uno mismo (25).

Dimensión 3: Reacciones cognitivas: se origina reacciones como la confusión, desorientación, aumento o disminución del estado de alerta, dificultad para concentrarse, dificultad para resolver problemas, deterioro de la memoria y dificultad para reconocer personas u objetos familiares (26).

Dimensión 4: Reacciones conductuales: Cuando tienes un cierto nivel de estrés a nivel psicológico, de manera sostenida se vuelve en un nivel malo, manifestado como un sentimiento que te impide alcanzar tus objetivos, generando miedo a cometer errores, falta de autocontrol, duda y complejo de inferioridad sobre los demás (27).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento de un trabajador en la realización de las actividades que se le asignan. De esta forma se podrá considerar la idoneidad de la persona para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo. El desempeño también nos ayuda a evaluar el valor de un empleado para la organización, cada empleado es una inversión importante en la empresa, por lo que su retorno debe ser sustancial (28).

Son acciones y comportamientos destacados de los empleados que contribuyen al desarrollo de la empresa mediante el logro de las metas trazadas por la organización. Asimismo, el éxito en el desempeño depende de un conjunto de características exhibidas a través del comportamiento (29).

También se define como el desempeño mediante el cual las personas utilizan sus habilidades, inclinaciones y necesidades para lograr resultados específicos de acuerdo con

los objetivos de la empresa, lugar de estudio, familia o sociedad en general (30).

En el mismo contexto, se ha mencionado que el desempeño laboral es considerado el comportamiento auténtico del trabajador, incluyendo las relaciones interpersonales como parte de su integridad psicológica y ambiental (31). Asimismo, se considera desempeño laboral el desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y experiencia adquiridos por los empleados para realizar las tareas de manera efectiva y alcanzar los objetivos y requisitos de la empresa (32).

Dimensión 1: Calidad del trabajo: En general, el trabajo de alta calidad es el trabajo que se realiza correctamente y logra los objetivos establecidos. La calidad del trabajo está relacionada con la utilización de los recursos: si una persona hace algo bien pero le dedica demasiado tiempo, afectará el funcionamiento de la empresa e incluso será contraproducente. La calidad del trabajo o calidad de vida laboral se puede definir como la satisfacción de determinadas necesidades básicas de los trabajadores. Se refiere a los recursos, actividades y resultados de la participación de las personas en el lugar de trabajo (33).

Dimensión 2: Responsabilidad: Cuando se trata de responsabilidad en el trabajo en equipo, el experto en liderazgo y formación Etienne Saintard enfatiza la necesidad de que los miembros puedan contribuir y asumir la responsabilidad del progreso de las tareas individuales y del equipo. Por otro lado, afirma que la mayor dificultad para mantener esta actitud en un equipo proviene de presionar a los compañeros para que se responsabilicen de tareas específicas (34).

Dimensión 3: Trabajo en equipo: Se debe tener en cuenta que las condiciones de trabajo se pueden mejorar si hay un contacto más directo con el público objetivo o atendido,

atendiendo necesidades, estableciendo estrategias y estructuras estables y formas de trabajo llamadas trabajo (35)

Dimensión 4: Compromiso Institucional: Chiavenato mencionó que el compromiso de los trabajadores con su organización, dice, es una percepción que considera el pasado y el presente de la organización, las metas contenidas en ella son compartidas y agregadas como propias. los propios objetivos de los trabajadores. Por otro lado, el compromiso organizacional ha sido un tema de interés para académicos y profesionales de recursos humanos durante décadas. Sin embargo, las organizaciones parecen tener dificultades para tener empleados comprometidos (36).

2.2.3. Teoría de enfermería

Teoría del modelo de adaptación de Callista Roy

Roy describe al hombre como un todo cuyas partes como un todo tienen un propósito más que una causalidad. Los sistemas humanos incluyen a las personas como individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones y sociedades como un todo. Los seres humanos se adaptan a través de un proceso de aprendizaje adquirido desde hace mucho tiempo, por lo que las enfermeras deben ver a las personas como seres únicos, dignos, autónomos y libres, parte de su entorno inseparable, concepto directamente relacionado con el concepto de adaptación, por lo que su percepción del concepto de adaptación y las situaciones que enfrentan varían de persona a persona (37).

Al realizar una evaluación, es esencial priorizar una evaluación integral del individuo. Al examinar los patrones físicos y psicosociales, uno no sólo puede obtener información sobre su propia salud, sino también sus respuestas emocionales a las circunstancias. Por tanto, también es importante considerar cómo el individuo percibe su situación y qué apoyo necesita para afrontarla. Este enfoque permite el desarrollo de

estrategias efectivas que pueden usarse de manera colaborativa para lograr el objetivo final de brindar atención que promueva la adaptación y el bienestar del individuo (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones físicas y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones emocionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones cognitivas y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones conductuales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio usará el método hipotético deductivo es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales (39).

3.2. Enfoque de la investigación

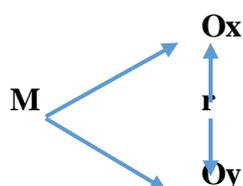
Estará punto vista cuantitativo, porque utiliza el análisis y recolección de datos, para corroborar las preguntas de investigación, además con los resultados numéricos y el conteo, se tiene como objetivo explicar y predecir los fenómenos investigados (40).

3.3. Tipo de investigación

El estudio será aplicada, tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico (41).

3.4. Diseño de la investigación

El trabajo de investigación será presentado con un diseño no experimental y correlacional, por esta razón las variables a estudiar no se manipularán ni cambiaran, solo serán evaluadas en un contexto natural; seguidamente se tiene el propósito de buscar la relación entre ellas (42). Para finalizar; este trabajo de investigación será desarrollado bajo un corte transversal por que se desarrollará en un tiempo y lugar determinado (43).



Dónde:

M = Muestra del estudio

O = Muestra u objetos del estudio

Ox = Nivel de estrés

Oy = Desempeño Laboral

R = Relación de las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población de estudio será conformada por 85 profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico.

Muestra:

Es una porción pequeña y representativa de la población total y puede producir los mismos resultados que el censo completo. Es decir, los resultados obtenidos se verán reflejados en toda la población (44). En este caso la muestra de estudio será toda la población por ser una cantidad mínima 85 profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico.

Criterios de selección

Criterios de inclusión.

- Personal de enfermería deseen colaborar en el estudio.
- Personal de enfermería con más de un año en el servicio.

Criterios de exclusión.

- Personal de enfermería que no deseen colaborar en el estudio.
- Personal de enfermería con menos de un año en el servicio.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1. Nivel de estrés

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1. Nivel de estrés	El estrés laboral es una consecuencia de distintas situaciones que se producen en nuestro día a día del trabajo y de distintos factores que afectan a su salud mental y física (45).	El estrés laboral es una reacción del cuerpo del trabajador que surge ante las exigencias en el trabajo, la cual puede ser una reacción física, emocional, cognitiva o conductual. Lo que será medido por un cuestionario	Reacciones físicas	Fatiga Dolores diversos Desordenes gastrointestinales Desordenes de sueño Desesperación	Cuantitativa	Alto (96 - 130) Medio (61 - 95) Bajo (26 - 60)
			Reacciones emocionales	Emociones negativas Preocupación Sentido de humor Apatía Insatisfecho Irritabilidad		
			Reacciones cognitivas	Inseguridad Retraimiento social Problemas de concentración y atención Indecisión		
			Reacciones conductuales	Nerviosismo Manías Hábitos alimenticios Agresividad		
V2. Desempeño laboral	Calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo (46).	El desempeño laboral es una evaluación del trabajo del personal en razón de las exigencias y objetivos del trabajo, lo que será medido por un cuestionario.	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	Cuantitativa	Bueno (114-155) Regular (72-113) Malo (31-71)
Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas					
Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto					
Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades					

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Como técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta para ambas variables de estudio, la encuesta es una técnica de recolección de datos desarrollada mediante preguntas a sujetos, cuyo propósito es obtener sistemáticamente medidas de conceptos derivados en preguntas de investigación previamente construidas (47).

3.7.2. Descripción de instrumentos

3.7.2.1. Cuestionario: Nivel de estrés

Para medir el “estrés laboral”, se utilizará un cuestionario de 26 ítems que considera las dimensiones de; reacciones fisiológicas (5 ítems), reacciones emocionales (10 ítems), reacciones cognitivas (7 ítems), reacciones conductuales (4 ítems) del autor Ccasani (48) del año 2018. Para la calificación de la respuestas se empleará la escala de Likert: Nunca=1, Rara vez=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5. Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación: Alto (96 - 130), Medio (61 - 95), Bajo (26 – 60).

3.7.2.2. Cuestionario: desempeño laboral

Para segunda variable: “Desempeño laboral”, se utilizará un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones; calidad de trabajo (11 ítems) responsabilidad (6 ítems) trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems) de Rojas (49), en Perú en el año 2019. Para la calificación de la respuestas se empleará la escala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la categorización de la variable, se

utilizará las siguientes escalas de evaluación: Bueno (114-155), Regular (72-113), Malo (31-71).

3.7.3. Validación

3.7.3.1. Validez del cuestionario nivel de estrés

El instrumento del nivel de estrés fue validado por 5 expertos, Según la opinión de jueces, se llegó a delimitar una validez de 76% (48).

3.7.3.2. Validez del cuestionario de desempeño laboral

Se sometió a validez de contenido, mediante el juicio de 3 expertos, que dieron el dictamen de aplicable (49).

3.7.4. Confiabilidad

3.7.4.1. Confiabilidad del cuestionario nivel de estrés

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 10 personas, obteniendo un resultado de 0.909 de alfa de Cronbach (48).

3.7.4.2. Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 25 personas, obteniendo un resultado de 0.868 de alfa de Cronbach (49).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los análisis estadísticos y procesamiento de datos, en desarrollo en documento en números se usará programa Microsoft Office herramienta Excel y el paquete programa estadístico informático formato IBM SPSS versión 26.0, tener logro resultado a través de tablas con

distribución numérica, porcentual, lo que representa la estadísticas descriptiva, además de ello se procesara de manera inferencial a través de la prueba de Rho de Spearman , con la cual se podrá comprobar las hipótesis de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

Lo individuos que participaran en el estudio lo harán con voluntad propia, a través de la firma del consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Los resultado del estudio de la investigación accederá a impulsar fomentar la salubridad y resaltar la importancia que tiene controlar el nivel de estrés en el personal de enfermería para un mejor desempeño laboral y una mejor salud.

Principio de no maleficencia

Las personas que participan investigación no sufrirán daño alguno puesto que solo resolverán dos cuestionarios que les tomara unos 25 minutos aproximadamente.

Principio de justicia

A los participantes en el estudio se les tratara por igual con el respeto que merecen como personas.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del título.				X																
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos generales y específicos del estudio, justificación y delimitaciones de la investigación.				X	X															
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de la hipótesis.					X															
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra; variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos bioéticos.						X	X	X												
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.									X	X	X	X								
Elaboración de las referencias del estudio: revisiones bibliográficas, anexos, tabla de matriz de consistencia.													X	X	X					
Aprobación del proyecto.																X	X	X	X	
Sustentación del proyecto.																				X

4.2. Presupuesto

RECURSOS	2023					TOTAL
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Internet	S/. 75	S/. 75	S/. 75	S/. 75	S/. 75	S/. 375.00
Laptop						S/. 2100.00
USB	S/. 35					S/. 35.00
Lapiceros	S/. 2				S/. 2	S/. 4.00
Hoja Bond A4					S/. 10	S/. 10.00
Fotocopias					S/. 12	S/. 12.00
Impresiones					S/. 54	S/. 54.00
Anillados					S/. 10	S/. 10.00
Espiralado					S/. 14	S/. 14.00
Movilidad	S/ 30	S/ 30	S/ 30	S/ 30	S/ 30	S/. 150.00
Alimentos	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 100.00
Llamadas	S/. 40	S/. 40	S/. 40	S/. 40	S/. 40	S/. 200.00
TOTAL						S/. 3064.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Berlin G, Essick C, Lapointe M, Murphy M, Burns F. Nursing in 2023: How hospitals are confronting shortages [Internet]. McKinsey & Company; 2023 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/nursing-in-2023>
2. Auerbach D., Buerhaus P, Donelan K, Staiger D. A Worrisome Drop In The Number Of Young Nurses. [Internet]. Health Affairs Forefront [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.healthaffairs.org/content/forefront/worrisome-drop-number-young-nurses>
3. Mensik H. Healthcare labor trends in 2023: increased burnout, executive stress [Internet]. Estados Unidos: Healthcare Dive; 2023 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.healthcaredive.com/news/healthcare-labor-trends-2023/641352/>
4. Organización Panamericana de la salud. Enfermería [Internet]. Colombia: OPS; 2021 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
5. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2019; 65(256):177–85. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
6. Vivas M. ANEC: Situación actual de la enfermería en Colombia [Internet]. Colombia: Consultor Salud; 2020 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://consultorsalud.com/anec-situacion-actual-de-la-enfermeria-en-colombia/>
7. Edición Médica. ¿Cuál es la situación actual de la Enfermería en Ecuador? [Internet].

- Ecuador: Edición Médica; 2022 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/empresas/oceano-medicina-conmemora-a-las-enfermeras-con-una-nueva-propuesta-integral-de-formacion-99024>
8. Osorio ML, Malca M, Condor Y, Becerra MA, Ruiz E. Factors associated with the development of stress, anxiety and depression in the context of COVID-19 pandemic in Peruvian healthcare facilities. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2022;25(3):271–84. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000300004
 9. Chang M, Chang R, Miranda H. El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC “FINANSOL”, Lima y provincias-2021. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Lima: Universidad Continental; 2022. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11219/1/IV_FCS_50_2_TE_Chang_Miranda_2022.pdf
 10. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. Ciencia Latina [Internet]. 2022;6(4):3365–84. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2840>
 11. García M. Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería. Universidad Regional Autónoma De Los Andes; 2023. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16202>
 12. Vaquero S, Castillo H, Garcia J, Guerrero Y, Guzman L. Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería. Psicología -

- Virtual; 2021. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
13. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med* [Internet]. 2019;24(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
 14. Alarcón J. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Chepén, Trujillo - 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112027>
 15. Durand M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
 16. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao, 2020. Universidad Privada del Norte; 2022. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30476>
 17. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas* [Internet]. 2017;13(1):81. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
 18. Vidotti V, Martins J, Galdino M, Ribeiro R, Robazzi M. Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enferm Glob* [Internet]. 2019;18(3):344–76. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011

19. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Rev electrón conoc saberes práct [Internet]. 2020;3(1):104–19. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
20. Borjas S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016. [Tesis para obtener el grado de maestría administración en salud] Nicaragua: CIES UNAN-Managua; 2016. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
21. Karp M. Emocional y Estrés Laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019. [Tesis para obrar el grado de licenciada en enfermería] Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2019 Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2817>
22. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet] Ginebra: OIT; 2016 [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
23. Universidad de Sonora - UNISON. Antecedentes históricos del estrés laboral [Internet]. Uson. 2015 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/capitulo1.pdf>
24. Quispe A, Chocce M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Lima: Universidad María

- Auxiliadora; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/919>
25. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería pediátrica] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/4369>
26. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>
27. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021. [Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>
28. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. Question Pro. 2018 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
29. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020;7(1):54–60. [citado el 5 de setiembre de 2023] Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
30. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Rev Esc Adm Neg [Internet]. 2019;(87):79–101 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en:

- <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
31. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 32. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 33. Kiligann A. Que es la calidad de trabajo? [Internet]. El Consejo Salvador; 2022 [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://elconsejosalvador.com/faq/que-es-la-calidad-de-trabajo.html>
 34. Ecoembes P. Responsabilidad en el trabajo. Valores y compromisos [Internet]. Ecoembesempleo; 2018. [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/responsabilidad-trabajo/>
 35. Diario Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? [Internet]. 2018. [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nda-nnt-251322-noticia/>
 36. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones. Mcgraw-Hill interamericana S.A. Décima edición; 2019.

37. Bodjrenou K, Xu M, Bomboma K. Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open J Soc Sci* [Internet]. 2019; 07(05):276–89. [citado el 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
38. 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 5 de setiembre de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en.
39. 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 5 de setiembre de 2023] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100010&lng=es.
40. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
41. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
42. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
43. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 5 de setiembre de 2023]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>

44. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
45. Gacto P. Estrés laboral: qué es, causas, síntomas, fases y consejos [Internet]. Nascia.com. 2019 [citado el 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
46. Gamarra G. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas [Internet]. Factorial Blog. All-in-one HR Software - FactorialHR; 2021 [citado el 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
47. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
48. Ccasani M. Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. [Tesis de maestría en salud] Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11867#:~:text=Se%20encontr%C3%B3%20que%2073.7%25%20tiene,un%20estr%C3%A9s%20bajo%20de%2026.3%25.>
49. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 5 de septiembre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

Anexos

6.1. Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Como la dimensión reacciones físicas del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?</p> <p>¿Como la dimensión reacciones emocionales del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?</p> <p>¿Como la dimensión reacciones cognitivas del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?</p> <p>¿Como la dimensión reacciones conductuales del nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la dimensión reacciones físicas del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.</p> <p>Determinar la dimensión reacciones emocionales del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.</p> <p>Determinar la dimensión reacciones cognitivas del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.</p> <p>Determinar la dimensión reacciones conductuales del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones físicas y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023. H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones emocionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.</p>	<p>Primera variable: Nivel de estrés</p> <p>Dimensiones Reacciones físicas Reacciones emocionales Reacciones cognitivas Reacciones conductuales</p> <p>Segunda variable: Desempeño laboral Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso Institucional</p>	<p>Tipo de investigación es: aplicada</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Método y diseño de la investigación: método deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo, correlacional</p> <p>Población: conformada 85 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: Población: conformada 85 profesionales de enfermería</p> <p>Muestreo: muestreo censal</p>

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones cognitivas y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión reacciones conductuales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023.

6.2. Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

DATOS GENERALES:

EDAD:

De 20 a 30 ()

De 41 a 50 ()

De 31 a 40 ()

De 51 a 60 ()

SEXO:

Varón ()

Mujer ()

ESTADO CIVIL:

Soltero ()

Conviviente ()

Casado ()

Viuda ()

ANTIGÜEDAD LABORAL

1 – 5 años ()

11 – 20 ()

6 – 10 años ()

20 – a más años ()

TIPO DE TRABAJO:

Nombrado ()

Contratado ()

Tercero ()

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas que deberá marcar un aspa x la respuesta que considere correspondiente.

Nunca=1

Rara vez=2

A veces=3

Casi siempre=4

Siempre=5

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
REACCIONES FISIOLÓGICAS						
1	Siente que esta fatigado en su jornada laboral					
2	Sufre de dolor de espalda y cuello					
3	Sufre dolores de cabeza					
4	Presenta sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral					
5	Sufre de insomnio o dificultad para conciliar el sueño					
REACCIONES EMOCIONALES						
6	Usted al realizar una tarea determinada permanece inquieta(o)					
7	Sufre de decaimiento continuamente					
8	Sufre de ansiedad					
9	Sufre de preocupación constante					
10	Siente que se ha vuelto mal humorado					
11	Siente que ha perdido la empatía					
12	En el desempeño diario se aburre					
13	Se siente desganado					
14	Sufre de irritabilidad ante cualquier situación					
15	Siente que es pesimista					
REACCIONES COGNITIVAS						
16	Siente que no puede asumir responsabilidades					
17	Siente que nadie le toma en consideración cuando dice algo					
18	Sufre de olvidos constantemente					
19	Tiene dificultad para concentrarse					
20	Tiene dificultad para comunicarse con los demás					
21	Tiene dificultad para resolver problemas					
22	Tiene dificultad para tomar decisiones					
REACCIONES CONDUCTUALES						
23	Sufre intranquilidad motora(movimientos continuo de dedos o piernas al estar sentado)					
24	Sufre de algunas manías(rascarse o tocarse las mano cada rato)					
25	Tiene excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito					
26	Tiene reacciones agresivas					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

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

ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°		1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras					
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en equipo						

18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.					
22	Conoce la misión y la visión de su servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Compromiso institucional						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

6.3. Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En e

l presente documento contiene información que le ayudará a decidir si desea participar en este estudio enfocado al sector salud. Antes de iniciar a la participación del consentimiento informado es necesario que conozca y comprenda cada uno de los apartados, lea el documento detenidamente tomándose el tiempo necesario, si a pesar de ello existen dudas, comuníquese con la investigadora mediante el teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. Es necesario que entienda la información que contiene el presente documento y no tenga duda alguna antes de proceder a la aceptación de los términos del consentimiento informado.

Título del proyecto: “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima 2023”.

Nombre del investigador principal: Bustamante Villanueva Miluska Pamela

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico.

Participantes: personal de enfermería.

Participación voluntaria: La participación en este estudio es de forma voluntaria y si desea se puede retirar cuando lo desee.

Beneficios por participar: Los participantes del estudio tienen acceso a los resultados obtenidos en la investigación.

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

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

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que proporcione en el presente estudio estará protegido, los únicos que tienen acceso a ella son los investigadores. Además, usted no será identificado cuando los resultados obtenidos sean publicados.

Renuncia: En cualquier momento de la participación del estudio usted se puede retirar, sin ninguna sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Usted puede dirigirse a la coordinadora del estudio, si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo del estudio.

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 4, correo electrónico:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mención a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Wiener on 2023-08-13 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-11-20 Submitted works	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1685565805793 Submitted works	<1%