



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del
Hospital de Neoplásicas, Lima 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería Oncológica**

Presentado por:

Autora: Tapia Tapia, Luz Elita


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1483-4420>

Asesor: Dr. Molina Torres José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

2024

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

Yo,.... **TAPIA TAPIA LUZ ELITA** 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 **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL DE NEOPLÁSICAS, LIMA 2023”**

Asesorado por la docente: Dr. Molina Torres José Gregorio DNI ...003560692 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código __oid:__ oid:14912:361132328 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

TAPIA TAPIA LUZ ELITA

DNI: 45257870

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:




Firma

Dr. Molina Torres José Gregorio

DNI: ...003560692

Lima, 14 de junio de 2024

DEDICATORIA

A mi familia, acompañarme siempre apoyándome para seguir a cumplir mis objetivos y lograr mis éxitos.

AGRADECIMIENTO

Primero dios por guía mis pasos. Agradecer a mi asesor Dr. José Molina Torres el apoyo, colaboración brindada de realizar mi tesis.

**“Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el área
de cirugía del Hospital de Neoplásicas, Lima 2023”**

Línea de investigación:

Salud y bienestar

Asesor: Dr. Molina Torres José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

ASESOR:

Presidente: Dr. José Gregorio Molina
Torres.

Secretario: Mg. Berlina del Rosario
Morillo Acasio.

Vocal: Mg. Rewards Palomino Taquire

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
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 Recursos	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17

2.3.2. Hipótesis específicas	18
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	24
3.7.1. Técnica	24
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28
4.1. Cronograma de actividades (Se sugiere utilizar el diagrama de Gantt)	28
4.2. Presupuesto	29
5. REFERENCIAS	30
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Instrumentos	40
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	44
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	45

RESUMEN

Hoy en día a nivel mundial se está magnificando un problema complicado llamado estrés, el cual perjudica la salud de los trabajadores tanto físico como mental, cuyas razones para el origen de este mal serían la ausencia de interacción entre los empleados de la empresa, la presencia de conflictos interpersonales, exposición a carga laboral u otros asociados a la enfermedad, donde el individuo muestra la capacidad para soportar adversidades y eventos conflictivos. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de enfermería del área de cirugía del hospital Neoplásica, Lima 2023. **Materiales y Métodos:** Corresponde al estudio de tipo aplicada, cuantitativo, correlacional y transversal. Se trabajó con muestra constituida 80 enfermeras que trabajan en área de cirugía hospital Neoplásica. Se hizo uso de la encuesta como técnica principal y como instrumento un cuestionario para cada variable con escala de tipo Likert, los cuales son sumamente confiables y validados, ambos correspondientes a los autores Machacuay y Vera, año 2020. Para el análisis descriptivo, la confiabilidad se determinó haciendo uso del alfa de Cronbach en 18 personas que formaron parte de la prueba piloto, alcanzándose para la variable estrés un Cronbach del 0.890, y para la variable desempeño laboral 0.865, cuyos datos recopilados se procesarán con el software SPSS versión 24 y las hipótesis utilizando el coeficiente Rho de Spearman, que permitirá determinar las relaciones entre las variables.

Palabra claves: Estrés, Desempeño laboral, personal, enfermería.

ABSTRACT

Nowadays, a complicated problem called stress is being magnified worldwide, which harms the health of workers, both physically and mentally, whose reasons for the origin of this evil would be the absence of interaction between the company's employees, the presence of interpersonal conflicts, exposure to workload or others associated with the disease, where the individual shows the ability to endure adversity and conflictive events. Objective: Determine the relationship between stress and nursing work performance in the surgery area of the Neoplásica hospital, Lima 2023. Materials and Methods: Corresponds to an applied, quantitative, correlational and cross-sectional study. We worked with a sample consisting of 80 nurses who work in the Neoplastic hospital surgery area. The survey was used as the main technique and as an instrument a questionnaire for each variable with a Likert-type scale, which are extremely reliable and validated, both corresponding to the authors Machacuay and Vera, year 2020. For the descriptive analysis, the reliability was determined using Cronbach's alpha in 18 people who were part of the pilot test, reaching a Cronbach of 0.890 for the stress variable, and 0.865 for the job performance variable, whose collected data will be processed with the SPSS version 24 software and the hypothesis using Spearman's Rho coefficient, which will allow determining the relationships between the variables.

Keywords: Stress, Work performance, personal, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según Informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), difundido en el año 2022, evidenció que de los mil millones de personas que habitan en el mundo con una enfermedad mental, en el 2019, el 15% en una condición de laborar padecieron una alteración en su salud (1). En los países europeos, el estrés ha sido considerado como la segunda causa para generarse un ausentismo laboral, reportándose como los países más perjudicados a Suiza con un 68%, 31% para Noruega y Suecia y también Alemania con 28% (2). En México, el 75% de los residentes experimentan fatiga por motivo de estrés en el ámbito laboral, cifra superior a países como China y Estados Unidos (3).

España registró un descenso del 30% en el año 2019 debido a los elevados costes y su aminoramiento de la capacidad productiva provocado por el estrés laboral (4). De igual modo, la Oficina Europea de Estadística, distinguida como Eurostat, afirmó que en el 2019, España se ubicó como el tercer país del mundo europeo en sufrir altos niveles de estrés en el trabajo, con aproximadamente 500.000 personas afectadas (5). Según la última encuesta efectuada en el 2019 por la Revista Cigna, el 89% de los españoles consideraron que el estrés de sus compañeros de trabajo tuvo una repercusión negativa en su ambiente laboral, lo que equivale a un 25% menos de merma productiva y también un 25% de entorno inapropiado (6).

En América Latina, las estadísticas revelan que en países como México, Argentina, Chile y Colombia, un aproximado del 40% de los trabajadores experimentan estrés y angustia; en consecuencia, este estrés daña a casi el 60% de la jornada laboral, informándose

además que, el costo económico de las intervenciones sanitarias alcanza el 4% del PIB mundial (7).

Un estudio realizado en Ecuador en el 2020 logró advertir los factores más básicos que afecta a estrés laboral entre los enfermeros urgencias, siendo 83% el factor más predominante del estrés el exceso laboral, seguido de la fatiga en un 73%, y finalmente el 70% identificó no tener un espacio idóneo para realizar tareas (8).

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) revela a salud mental 7 de cada 10 peruanos se ve afectada por su actual condición de salud, con características como trastornos del sueño con 55,7%, falta de apetito con 42.8%, agotamiento y cansancio con 44%, de manera que, en Perú, los profesionales médicos tampoco se hallan libres de este problema (9).

Investigaciones nacionales sustentan que el 83% de los profesionales experimenta grados moderados de estrés, y el 57% experimenta estrés asociado con un menor rendimiento laboral, primando la fatiga general, debilidad, disminución de la motivación y prevalencia de horarios de trabajo descuidados e ineficiencia en la prestación de servicios (10).

En este contexto, en Perú, estrés laboral también perjudica a empleados de salud, y afecta también a cuestiones familiares, organizativas y de desempeño. Al respecto, Rojas en el año 2018, docente de la Universidad Privada del Norte (UPN), expresa que el 60% de la población adolece de estrés y el 70% de los empleadores se ven afectados de estrés laboral. Las causas de este mal son el exceso de trabajo, los conflictos entre empleadores y la ausencia de satisfacción laboral (11).

Las enfermeras que desempeña su labor en hospital Neoplásicas suelen presentar síntomas físicos y psicológicos de manera constante. Los factores estresantes primordiales

son la sobrecarga de trabajo, el desgaste del personal médico y la ausencia de apoyo, lo que conduce a un descuido de sus tareas por el estrés y, a su vez, a un rendimiento laboral deficiente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés según la dimensión factores ambientales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?

¿Cuál es la relación del estrés según la dimensión factores organizacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?

¿Cuál es la relación del estrés según la dimensión factores individuales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

1.3.2 Objetivo Específicos

Identificar como la dimensión factores ambientales del estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

Identificar como la dimensión factores organizacionales del estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

Identificar como la dimensión factores individuales del estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación se justifica de manera teórica, teniendo en consideración su amplia importancia y contribución en el alcance de investigaciones venideras, las cuales tiendan a abordar problemática e inconvenientes relacionadas con el estrés y el desempeño laboral del personal y lleva a ejecutar su labor en sala cirugía del Hospital de Neoplásicas, esto a su vez ayudará a mejorar el rendimiento de las enfermeras y así por ende poder continuar con las investigaciones y servir de referencia para los siguientes proyectos.

El presente proyecto tendrá como sustento el modelo teórico de Dorotea Orem para la variable estrés y la teoría de Campbell para la variable desempeño laboral, cuyos estudios en conjunto estarán fundamentadas en la búsqueda de variadas fuentes de información científicas que permitirán profundizar y alcanzar un mayor conocimiento sobre esta

problemática, además, de tomar decisiones pertinentes frente al estrés, un tema preocupante en el personal que las padecen.

1.4.2 Metodológica

El estudio es sustancial, porque consentirá evaluar de manera idónea variables como el estrés y desempeño laboral, teniendo en cuenta el grado de confiabilidad y validez, la finalidad de alcanzar efectividad las mismas. Su relevancia genera un aporte en el trato de las personas en el ámbito de la organización, y su contribución a incrementar la competitividad y posibilitar un mayor desarrollo de las personas en la ejecución de sus tareas. La investigación, se realizará por medio de instrumentos validados y sujetos a exámenes confiables para afianzar una reunión de resultados reflejados en la existencia de la problemática, desde un enfoque metodológico este estudio hará uso de una investigación enfoque cuantitativo, no experimental y nivel correlacional; Se trabajará en acuerdo a dos instrumentos de estrés y desempeño de Machacuay y Vera del año 2020

1.4.3 Práctica

Resulta fundamental el desarrollo del estudio a nivel práctico porque ayudará a optimar las condiciones laborales en cuanto a desempeño y rendimiento de todos los empleados, velando además por la integridad de cada uno de ellos. El estudio contempla su relevancia en el conocimiento y cuidado continuo de sus funciones en la organización. La investigación, permitirá plantear alternativas de solución frente a las dificultades de estrés ocurridos en área de cirugía en hospital Neoplásica, así como implementar medidas institucionales para elevar el conocimiento y mejorar las prácticas de bioseguridad.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El desarrollo del estudio efectuará durante los meses del periodo octubre a diciembre del año 2023.

1.5.2 Espacial

El estudio será desarrollado con profesionales de enfermería que laboran en área cirugía en hospital de Neoplásica, Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Población estará constituida 80 enfermeras de salud que trabajan en área de cirugía en hospital Neoplásica, Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Lema et al (11), en el año 2023, Ecuador elaboraron una investigación, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga”. Metodología El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de alcance relacional y transversal; haciendo uso de cuestionarios, se llegó a recopilar la información y con la participación de 26 trabajadores del centro hospitalario, que posteriormente fueron validados. Donde se halló que los resultados a los que arribó esta investigación arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson 0,042 un nivel de significancia bilateral 0,837. En conclusión se llegó a demostrar que entre las variables no existe correlación significativa.

Jordan (12), en el año 2021, Ecuador elaboró investigación, el objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador”. Metodológicamente, el estudio concierne a enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional corte transversal. Se contó con la colaboración de un grupo compuesto por 102 empleados del hospital, donde se aplicó una encuesta para recoger información de los participantes, además se diseñó dos instrumentos para las variables respectivas. Los resultados de la investigación reportaron que un porcentaje del 14,7% presentaron un estrés alto, un 68,6% intermedio, mientras que un 16,7% un nivel bajo de estrés. Y por otro lado, con referencia desempeño laboral, 72,5% contemplaron nivel medio, 21.6% alto y 5.9% como bajo. En conclusión, con respecto a la relación entre las variables se aprecia una inversa proporcional.

Onofre (13), en el año 2021, Ecuador elaboró estudio el objetivo fue “Determinar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de un centro hospitalario”. El estudio fue concerniente a una investigación no experimental, descriptiva, correlacional y de corte transversal, cual tuvo en cuenta participación una muestra compuesta por 50 empleados, haciendo uso para tal situación cuestionario una escala evaluación para el personal. Resultados demostraron de acuerdo a la información recopilada un porcentaje para estrés del 47% de niveles medios y un 37% de niveles bajos. En relación al desempeño laboral, se obtuvo un 35%, calificándose como bueno. En conclusión, hubo correlación moderada entre las variables estudiadas, señalando así mismo las carencias existentes en la institución como la ausencia de motivación y síntomas patológicos tanto físicos como psicológicos provocadas por el estrés en el personal.

Dueñas (14), en el año 2020, Ecuador elaboró investigación el objetivo fue “Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes”. Metodológicamente en su investigación contempló un enfoque cuantitativo, método deductivo y alcance descriptivo, correlacional. Desarrolló dos encuestas, que le permitió evaluar sus variables. El desempeño laboral, en su dimensión asistencia y puntualidad el 28.9% manifestaron que sus motivos revelan siempre un respaldo; la dimensión trabajo bajo presión, el 42.1% expresaron poner en marcha todas sus capacidades en el desarrollo de sus tareas, y por el contrario el 7.9% señalaron no emplear apropiadamente sus capacidades, y en la dimensión respeto y personalidad, el 60.5% están prestos a obedecer a sus superiores. En conclusión el estrés perjudica el rendimiento de los empleados de modo negativo.

Deng et al. (15), en el año 2019, China elaboraron investigación, el objetivo fue “Determinar cómo el estrés por desafío y el estrés por impedimento influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos”. Este estudio contempla como investigación correlacional y descriptiva, donde se recolectaron una variedad de datos por medio de un cuestionario referente al estrés laboral a un número de 1594 empleados de la salud, que corresponde a una tasa de respuestas del 97,9%, cuya participación fue de 34,7% en varones y 63.2 % mujeres, donde se halló una asociación negativa y significativa entre las variables mencionadas anteriormente. En conclusión, el desempeño laboral puede llegar a perfeccionarse si se limita las condiciones estresantes en torno a las tareas laboral y por ende incentivando al personal de manera apropiada.

Yáguar (16), en el año 2019, Ecuador elaboró investigación, el objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil”. A nivel metodológico esta investigación mostró un estudio cualitativo-cuantitativo, transversal. Se trabajó con la colaboración de 116 trabajadores, quienes formaron parte esencial para la debida recolección de información. El resultado arrojó que casi el total del personal reveló un bajo grado de estrés, siendo este de 46,6% y 69,0% en un regular desempeño laboral. Se llegó a concluir que las variables contemplan una relación estadísticamente significativa.

2.1.2 Nacionales

Arce (17) en el año 2022, Lima, elaboró una investigación el objetivo fue “Determinar cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia”. Donde se empleó método hipotético – deductivo, no experimental,

correlacional y de corte transversal de un grupo integrada 80 profesionales, donde instrumentos que utilizaron fueron la escala de estrés y un cuestionario. Los resultados del estudio detallaron respecto al estrés del personal niveles medios con un 71.2%, así mismo, un nivel medio de 63.8% en desempeño laboral. Se llegó a concluir la existencia de una asociación alta y negativa entre las variables estudiadas, siendo relevante manejo para reducir niveles de estrés del grupo estudiado, y por otro lado elevar su rendimiento y productividad.

Santa Cruz (18), el año 2022, el Callao, elaboró investigación el objetivo fue “Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020”. Donde la metodología desarrollada presentó un enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal y de alcance correlacional. Se contó con la participación de una población conformada por 134 enfermeras y una muestra respectiva de 100, quienes contestaron un cuestionario compuesto de 50 ítems, el cual permitió recoger la información imprescindible para el desarrollo del estudio y por tanto la medición de las variables. Conforme a los resultados alcanzados, la variable estrés detalló un nivel medio de 56% y por otro lado, el desempeño laboral arrojó un 58% en el nivel medio. Se llegó a la conclusión que no hay relación significativa entre las variables de estudio, por otro lado, el Rho de Spearman fue de -0.128.

Pereyra et al (19), en el año 2021, en Ica, elaboraron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de enfermería de Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021”. Su estudio, se fundamentó en un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Se trabajó con un grupo constituido por 47 enfermeros a quienes se les tomó una encuesta, a través de un cuestionario de 37 ítems en su totalidad. El resultado arrojó un 55,3% para un estrés de grado

medio, 29,8% bajo y alto 14.9%. Correspondiente al desempeño laboral se alcanzó un 44,7% de grado regular, 38.3% bueno y 17% deficiente. Se llegó a concluir que si hay relación entre las variables antes mencionadas.

Obregón et al (20) en año 2021, en Barranca, elaboraron investigación el objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería Hospital Barranca, año 2020”. Metodológicamente se desarrolló un estudio de tipo básica, diseño no experimental, correlacional, transversal, enfoque cuantitativo, que además se tuvo la participación de una muestra integrada por una cantidad de 76 empleados de enfermería, donde se llegó a aplicar instrumentos correspondientes para cada variable. El resultado arrojó mediante la prueba estadística de Rho Spearman, que el nivel de significancia o p valor sig. Igual a 0,000, resultando inferior al valor alfa de 0.05. Se llegó a la conclusión, que entre el estrés y la productividad, eficacia y eficiencia hay una correlación inversa y significativa.

Ramírez (21), el año 2020, en Tumbes, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un hospital local”. Metodológicamente se trabajó un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y correlacional, que fue aplicado en base a una muestra integrada por una cantidad de 33 enfermeros. Para el recojo pertinente de la información se tuvo a bien hacer uso de instrumentos que ayudaron a medir las variables correspondientes. Los resultados reportaron un nivel de estrés medio del personal hospitalario con un porcentaje del 87.9%, con 12.1% en niveles bajos, generando un perjuicio significativo en el rendimiento de los profesionales y en la calidad de servicio proporcionado. En conclusión se reveló que hubo una correlación inversa y moderada entre las variables con -0.579 según índice de Spearman.

Quispe (22) en el año 2019, en Chiclayo, elaboró una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de Salud del Centro de Salud el Bosque – La Victoria, Chiclayo”. Desarrolló metodológicamente un estudio de enfoque cuantitativo, tipo No Experimental, Descriptivo – Correlacional, con una muestra conformada por 45 empleados del Centro en mención. Los resultados de la investigación arrojaron que el grado de estrés de los empleados del centro en la dimensión Agotamiento Emocional fue bajo con 77,8% y medio con 22,2, en cuanto a Realización personal 100% alto y por el contrario Despersonalización bajo al 100%. Concerniente al desempeño de los colaboradores, tuvo 82,2% en la Calidad laboral, siendo este eficiente, también arrojó 100% eficiente en Responsabilidad, Trabajo en Equipo y compromiso institucional. En conclusión, se aceptó la hipótesis alternativa, aseverando que entre las variables hay una relación.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Estrés

2.2.1.1 Definición de estrés

El estrés se define como un proceso que comienza con un conjunto de demandas ambientales a las que está sometido un individuo y debe responder adecuadamente recurriendo a recursos para afrontarlas; es decir, se desarrollan una serie de respuestas adaptativas que movilizan recursos, lo que implica una activación fisiológica (23).

Conforme a la Biblioteca Nacional de Medicina de EE. UU., define al estrés como una sensación cargada de tensión emocional o física que resulta de cierto pensamiento o evento que irrita, causa nervios o situaciones de enojo en una persona, en otras palabras, es la reacción corporal a demandas y desafíos (24).

Mientras tanto, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, el estrés es un síntoma común no sólo para los trabajadores de la salud sino también para los empleadores de otros sectores, es aquella reacción fisiológica provocada por la sobrecarga de trabajo y aspectos personales y familiares; así como una resiliencia social e individual (25).

Por otro lado, la Asociación Americana de Psicología asevera que el estrés es enfermedad emergente que aumenta anualmente y que se percibe de manera diferente en su género, edad o situaciones personales, y pueden causar daño en su estado físico y mental (26).

El estrés es una respuesta fisiológica causada por un asunto físico o emocional complicado en la que el cuerpo tiene una variedad de respuestas defensivas. Este mecanismo de defensa de tensión continua exige muchas veces a nuestro organismo a realizar el esfuerzo mayúsculo, terminando muchas veces en forma de enfermedades y problemas de salud a largo plazo (27).

2.2.1.2 Dimensiones del estrés

Para poder medir estrés laboral se toma en cuenta 3 dimensiones tales como:

- **Factores ambientales:** Son distinguidos como aquellos elementos estresantes generados por el medio ambiente, las cuales impactan de manera negativa el desempeño laboral en colaboradores; pues, estos involucran, entre otros, temperaturas extremas, ruido excesivo, condiciones de trabajo inestables y presión atmosférica (28)(29).
- **Factores organizacionales:** Estos son los factores que tienen un vasto impacto en los profesionales sanitarios. Esto incluye los siguientes aspectos: a) Las demandas laborales, referido al número de tareas asignadas a los empleados en función de su autonomía,

desigualdad laboral, tiempos de descanso y estados del entorno laboral. b) Las demandas interpersonales representan carencia de apoyo de los directivos, conflicto interpersonal y escaso apoyo social, lo que aumenta el grado de estrés de los empleados. c) Estructura organizativa. Se trata de una distribución jerárquica en el centro de salud, involucrando regulaciones y estándares para alcanzar la convivencia. d) Liderazgo organizacional, significa estar bajo el mando de un empleador manifestando síntomas de tensión, preocupación, miedo y altos niveles de tensión. e) La etapa organizacional, la cual corresponde a la planificación, organización y manejo de las tareas de los empleados y sus propósitos concernientes, con el objetivo de eludir la incertidumbre y el estrés entre los empleados y aumentar la productividad (30).

- **Factores individuales:** Son factores estresantes que se originan dentro del individuo y perjudican el desempeño laboral al causar estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos (31).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición del desempeño laboral

Se define al desempeño laboral como aquel rendimiento que dispone cada empleado en el desarrollo de sus tareas que le son asignadas; motivo por el cual, la mayoría de las empresas miden el nivel de efectividad y eficiencia en el manejo de sus funciones (32).

El desempeño laboral es aquella capacidad de responder a requisitos complejos y realizar diversas tareas con éxito; cabe decir, es una combinación de habilidades, destrezas, sabiduría, reconocimientos, valores éticos, acciones, satisfacción y otros factores sociales y de comportamiento que contribuyen en simultáneo al cumplimiento eficaz de la tarea. Se trata del conocimiento y el saber hacer, es otras palabras, la capacidad de aplicar el

conocimiento a múltiples campos. Un desempeño idóneo requiere competencias básicas como buen juicio, experiencia y actitudes personales y sociales (33).

El desempeño laboral también consiste en comprender las relaciones, las emociones, las habilidades y las aptitudes, considerados como elementos esenciales en la implementación de metas y objetivos. Un alto desempeño laboral puede crear vínculos emocionales altamente resilientes y puede sacrificar intereses primarios por el bien común, resistir la adversidad, perseverar y mejorar continuamente hasta lograr los objetivos, lo que puede conducir a una mayor iniciativa y una mayor capacidad de innovación (34).

La Real Academia Española señala desempeño laboral se trata de acciones y actividades que efectúan los trabajadores para ejecutar las necesidades inherentes de su ocupación o puesto. También especifica las acciones y tareas realizadas para lograr los propósitos de una institución. En efecto, un desempeño eficiente depende del empleador y es un aspecto importante para brindar servicios de calidad en los centros de salud (35).

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

Para poder determinar desempeño laboral debe tener en cuenta 4 dimensiones tales como:

- **Motivación:** Es la fuerza interior que tiene una persona respecto a un objeto u meta que sugiere implementación de un plan de acción para lograrlo a partir del esfuerzo diario. Esta dimensión involucra las necesidades, perspectivas, sueños, fortalezas y debilidades de un individuo, que en conjunto pueden transformar los errores en aprendizajes adquiridos (36).
- **Responsabilidad:** Son propiedades que incluyen tomar decisiones correctas para el crecimiento de la organización, planificar funciones, reconocer resultados y resolver problemas que se presenten. Se basa en factores internos correspondiente al individuo y

externos a la organización y tiene como objetivo lograr un progreso organizacional sostenible en el tiempo, que incluye, entre otras cosas, la ética, la moral, los buenos valores y la escucha activa (37).

- **Liderazgo y trabajo en equipo:** El liderazgo es la facultad de intervenir positivamente en un grupo de individuos mediante la cooperación espontánea, el entusiasmo y la colaboración, con el propósito esencial de ayudar a los implicados. Los líderes pueden corregir opiniones negativas de otros subordinados y hacer ajustes a gran escala (38).
- **Formación y desarrollo personal:** Se refiere formación continua en profesionales, especialmente a través de talleres, simposios y conferencias, que les ayude a adquirir conocimientos especializados y así mejorar la calidad de sus servicios. El crecimiento personal involucra mejorar la comunicación, formar cadenas de empleadores, encontrar soluciones en el lugar de trabajo y manejar de manera asertiva los conflictos (39).

2.2.2.2 Teorías de enfermería

El modelo sostiene variable estrés es la llamada teoría Orem, cuya representante esencial se distingue a Dorothea Orem, teoría que permite definir el escenario que ocupan tales profesionales de la salud en relación con los pacientes, donde todos los adultos sanos son capaces de un mayor o menor autocuidado en función de sus circunstancias (edad, sexo, estado de salud, contexto sociocultural y temperamento). Es relevante que las enfermeras aprendan la premisa básica de la teoría, la cual sustenta que los adultos tienen el derecho y compromiso de cuidar de sí mismos y de las personas que se encuentren a su cargo. Si esto no es posible, debe buscar ayuda de su familia o de un profesional de la salud. Así mismo, la doctrina de Orem describe la práctica de tareas que las personas realizan solos y para sí mismos con el fin de mantener una vida llena de salud y bienestar (40).

El desempeño laboral está sustentada en la teoría Campbell titulada “Teoría general del Desempeño Laboral”, este modelo teórico plantea que el comportamiento de los colaboradores de un establecimiento depende en gran medida de una variedad de factores que influyen de forma positiva o negativa en la efectividad de la función y la calidad de los servicios dados. La teoría de Campbell nació de la falta de evaluar de manera integral el desempeño laboral. Este modelo representa un constructo multidimensional y su propósito es ayudar a identificar los principales factores del desempeño y delinear estrategias encaminadas al logro de metas, por lo que constituye la principal base teórica para evaluar el desempeño del trabajador, se presenta como uno de los referentes. Esos factores proporcionan una explicación detallada de la estructura actual del desempeño en todos los tipos de empleos (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores ambientales del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores organizacionales del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores individuales del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1 Metodología de la investigación

El presente proyecto corresponde al método hipotético deductivo. El método hipotético-deductivo es considerado como aquel proceso investigativo cuyo inicio resalta la exploración de un suceso o problema, formulando una hipótesis que aclare tentativamente dicho inconveniente; así mismo, este tipo de proceso precisa los efectos fundamentales de la hipótesis misma, convirtiéndola en el tema para probar una hipótesis original refutándola o confirmándola (42).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo. Se define como una secuencia de procesos organizados y direccionados para probar supuestos específicos; además, entendido como un enfoque adecuado para estimar las dimensiones y ocurrencia de eventos, así como probar hipótesis (43).

3.3 Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada. Se define como aquella investigación que se encamina a adquirir nuevos conocimientos que permita la solución de dificultades de manera práctica (44).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño que concierne al estudio es el no experimental, transversal y correlacional. Este fenómeno no experimental se contempla solamente cuando sucede en un escenario

natural que después será examinado; por otro lado, es transversal porque los datos serán recopilados en un tiempo establecido conforme al cronograma (45).

Es correlacional, puesto que se hace cargo de estimar la relación existente entre las variables estudiadas sin determinar causas; sin embargo puede mostrarse evidente para un estudio venidero (46).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

Se llegará a trabajar con una población constituida por 80 enfermeras de salud que desarrollan su función en la sala de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima.

Muestra

La muestra será la misma que la población, correspondiente a un número 80 enfermeras de salud que realizan su función en área de cirugía, quienes llegaron a concretar los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- Ser empleados del área de cirugía del hospital de Neoplásica.
- Trabajar en el área de cirugía por un período no menor a 3 meses
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado.
- Que los participantes sean mayores de 18 años

Criterios de exclusión.

- Empleados que no pertenezcan al área de cirugía del hospital de Neoplásica.
- Colaboradores que no firmen el consentimiento informado.
- Empleados que no cuenten con más de 3 meses laborando en el área señalada.

- Que los participantes sean menores de 18 años

3.6 Variables y operacionalización

La investigación incluye las siguientes variables:

V1: Estrés

V2: Desempeño laboral

Seguido se muestra la tabla de operacionalización.

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensión	Niveles o rangos
V1:Estrés	El estrés se define como un proceso que comienza con un conjunto de demandas ambientales a las que está sometido un individuo y debe responder adecuadamente recurriendo a recursos para afrontarlas; es decir, se desarrollan una serie de respuestas adaptativas que movilizan recursos, lo que implica una activación fisiológica (21).	Se medirá con el instrumento cuestionario de estrés y está estructurado de 34 ítems con 3 dimensiones que son: Factores ambientales, factores organizacionales y factores individuales, cuyas respuestas del cuestionario son: Bajo (0-33), Medio (34-68), Alto (69-102).	<ul style="list-style-type: none"> - Factores ambientales - Factores organizacionales - Factores individuales 	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupciones de tareas - Miedo de cometer errores - Muerte de pacientes - Sentirse insuficiente - Toma de decisiones - Recepción de críticas - Impotencia - No hablar abiertamente - Problemas con colegas - Desacuerdos - Información insuficiente - Dificultad al trabajar - Recibir críticas - Ausencia de colegas - No saber que decir 	Ordinal	Bajo(0-33) Medio (34-68) Alto (69-102)
V2:Desempeño laboral	Se define al desempeño laboral como aquel rendimiento que dispone cada empleado en el desarrollo de sus tareas que le son asignadas; motivo por el cual, la mayoría de las empresas miden el nivel de efectividad y eficiencia en el desempeño de sus funciones (39).	Se medirá con el instrumento cuestionario desempeño laboral y está estructurado de 28 ítems con 4 dimensiones, que son: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo y Formación y desarrollo personal; cuyas respuestas son: Bajo (0-27), Medio (28-56), Alto (57-84)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad e innovación de ideas. - Logro de resultados en el trabajo. - Retroalimentación precisa y oportuna. - Se motiva al personal diariamente. - Evaluar para mejorar. - Cumplimiento de tareas y desarrollo profesional. - Promoción por desempeño. - Cumplimiento de tiempos laborales. - Independencia en el trabajo. - Trabajo metódico y ordenado. - Puntualidad. - Asumir las consecuencias negativas de los actos. - Definición de responsabilidades. - Comunicación oportuna a jefatura. - Cumplimiento de objetivos organizacionales. 	Ordinal	Bajo(0-27) Medio (28-56) Alto (57-84)

			<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y trabajo en equipo. - Formación y desarrollo personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Anticipación de un problema. - Reacción efectiva y Respuesta clara y oportuna. - Respeto a sus jefes, colegas y trabajo en equipo. - Desarrollo de capacidades. - Atención e implementación de métodos laborales. - Preparación previa al cambio. - Promoción según capacidad. - Desarrollo profesional y metas. - Promoción del desarrollo personal. - Resultados a base de capacidad y conocimientos. - Preparación previa laboral. - 		
--	--	--	---	--	--	--

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica a utilizarse será la encuesta, la cual será efectuada por el personal que desenvuelve su función en el área de cirugía del hospital Neoplásica.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se utilizará un instrumento por cada variable de estudio. Seguido, se da a conocer la descripción de los mismos:

a) Para la variable Estrés

Como primera variable se determina un cuestionario sobre estrés, el cual se haya constituido por 34 ítems con 3 dimensiones que son: Factores ambientales, sub dividido en 5 indicadores; Factores organizacionales, sub dividido en 6 indicadores y; Factores individuales, subdividido en 4 indicadores y las respuestas concernientes al cuestionario son: Bajo (0-33), Medio (34-68), Alto (69-102); y una Escala de Likert:

Nunca = 0, Algunas veces = 1, Frecuentemente = 2, Muy frecuentemente = 3

b) Para la variable Desempeño Laboral

Como segunda variable se determina un cuestionario sobre desempeño laboral, el cual se haya constituido por 28 ítems con 4 dimensiones que son: Motivación, subdividido en 7 indicadores; Responsabilidad, subdividido en 8 indicadores; Liderazgo y trabajo en equipo, sub dividido en 6 indicadores y; formación y desarrollo personal, subdividido en 5 indicadores y las respuestas concernientes al cuestionario son: Bajo (0-27), Medio (28-56), Alto (57-84); y una Escala de Likert:

Nunca = 0, Algunas veces = 1, Frecuentemente = 2, Muy frecuentemente = 3

3.7.3 Validación

Las creadoras de este instrumento sobre “estrés”, fueron Machacuay y Vera (47) en su investigación sobre estrés laboral y desempeño del personal que cumple su función en el área de emergencia del Hospital de la Merced, quienes ejercieron con responsabilidad la validación del instrumento mencionado a través del juicio de expertos, donde se llegó a obtener un valor de aceptación del 90%, por lo que se concluye presentar una buena validez. Así mismo, con respecto al instrumento sobre “desempeño laboral”, de igual modo tuvieron como creadoras a Machacuay y Vera en su investigación antes distinguida, validándose el instrumento señalado a través del juicio de expertos, donde se llegó a obtener un valor de aceptación del 90%, presentando una buena validez.

3.7.4 Confiabilidad

Las pruebas de confiabilidad se efectuaron minuciosamente, haciendo uso del alfa de Cronbach en 18 personas que formaron parte de la prueba piloto para ambos instrumentos. Para la variable estrés se alcanzó un Cronbach del 0.890, concluyendo en una excelente confiabilidad. Por otra parte, para la variable desempeño laboral se alcanzó un Cronbach del 0.865, concluyendo también en una perfecta confiabilidad.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se utilizarán dos cuestionarios para recopilar los datos indispensables, donde serán entregados al personal de enfermería del área de cirugía del hospital Neoplásica después de que firmen un consentimiento informado y confirmen verdadera colaboración de estudio. Estos instrumentos serán ejecutados en horario laboral previo acuerdo, con una duración aproximada de 15 minutos por instrumento. Una vez recogida la información, se creará y trabajará en el formato Excel para su examen respectivo. Para el análisis descriptivo, los

datos se presentan en cantidades y porcentajes, en tanto para la estadística inferencial se utilizará el coeficiente de Spearman a través de la estadística SPSS versión 24, que permitirá determinar las relaciones entre las variables.

3.9 Aspectos éticos

El estudio respetará los principios correspondientes a la bioética, considerando de tal modo a la autonomía, la beneficencia, no maleficencia y la justicia, detallando cada criterio respecto a la participación de la muestra seleccionada. El consentimiento incluye la firma de un formulario de consentimiento informado añadido en la documentación del estudio.

Principio de autonomía

Se efectuará a carta cabal cuando se manifieste al personal de enfermería del área de cirugía cada uno los procesos pertinentes que forman parte del estudio, acatando de este modo su determinación para integrar o no este estudio y, en caso acepte, firmará el consentimiento de manera voluntaria.

Principio de beneficencia

Este principio va permitir aclarar al personal de enfermería los beneficios de su participación en el estudio, desde la obtención de información, conocimiento de la problemática, su evaluación y por ende su respectiva solución.

Principio de maleficencia

Este principio permite comunicar al personal que colabora que no hay ningún riesgo al involucrarse en la investigación.

Principio de justicia

La aplicación de este principio considera el trato continuo de una manera respetuosa y cordial con el personal de enfermería participante, impidiendo de este modo que surjan eventos de desigualdad o discriminación.

4.1 Presupuesto

Presupuesto expresado en Soles.

Asesor Estadístico	S/. 1400
Docentes de la Universidad	1500
Investigador/a	1000
Total Remuneraciones	3900
1. Materiales	
Útiles de oficina	150
Fuentes de Información (Libros, artículos, revistas, etc.)	250
Total Materiales	400
2. SERVICIOS	
Movilidad	90
Refrigerio	150
Tipeo, Impresión, fotocopiado	120
Internet	60
Total Servicios	420
TOTAL	S/. 4720.0

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud - OMS. Informe mundial sobre salud mental. Transformar la salud mental para todos, 2022. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1>
2. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Guía para la mejora del estrés laboral. Estándares OISS. 2021. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
3. Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). Estrés laboral. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
4. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid - 19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud, 2020, Vol. 10, nº 2, pp. 301-321. Editado por Cátedra de Comunicación y Salud ISSN: 2173-1675. Disponible en: <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
5. Eurostat. Data recogida por la oficina estadística de la Unión Europea sobre trabajo y salud. 2019. Disponible en: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_expl&lang=en
6. Observatorio de Recursos Humanos. El 90% de los trabajadores percibe que el estrés de sus compañeros repercute negativamente en el lugar de trabajo. España 2019 [Internet].[acceso 17 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-90-de-los-trabajadores-percibe-que-el-estres-de-sus-companeros-repercute-negativamente-en-el-lugar-de-trabajo.html>
7. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Panorama Laboral 2020, América Latina y el Caribe. Edición COVID.19. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2020. Ed.

Peruana. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

8. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes. Rev Cienc. Salud. [Internet]. 2020. Mar [Citado 2022]; 2 (2):53. Disponible en:

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

9. MINSA. 7 de cada 10 peruanos afectaron su salud mental. Reporte publicado en Diario El Peruano. Lima, Perú: 2020. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/100931-covid-19-siete-de-cada-diezperuanos-ven-afectados-su-salud-me>

10. Carrasco G. Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021..Disponible en:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1832/TESIS%20FINAL%20SUSTENTACION%20PUBLICA-23-SEPTIEMBRE-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. Rojas J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Online]; 2018 Disponible en: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.

11. Lema N, y Reinoso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. Revista Científica Multidisciplinaria. Vol. 6, Núm. 3 (2023), Ecuador. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/716>

12. Jordan B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área Covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. [Tesis maestría]. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. Perú 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito en el año 2019. [Online]; 2021. Acceso 27 de Diciembre de 2022. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
14. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta De Niemes. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Tesis], Ecuador, 2020. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/486912371.pdf>
15. Deng J, GUo Y, Yang T, Tian X. Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal. Revista salud ambiental y medicina preventiva. [en línea] 2019; 24(2). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
16. Yaguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Tesis]. Ecuador, 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
17. Arce F. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Universidad Norbet Wiener. [Tesis]. Lima, Perú. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8812/T061_10638359_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Santa Cruz, V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020. Universidad Privada del Norte. [Tesis], Lima, Perú. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

19. Pereyra M. y Benabente R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro - Ica 2021. Universidad Autónoma de Ica. [Tesis]. Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf>

20. Obregón M. y Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. Universidad Cesar Vallejo [Tesis], Lima, Perú. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%c3%b3n_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. Universidad César Vallejo, Piura. 2020. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrez_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Quispe, Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú. 2019. Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Espinosa J, Hernández J, Rodríguez J, Chacín M, Bermúdez V. Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica Volumen 39, número 1, 2020. Disponible en:

<https://biblat.unam.mx/hevila/Archivosvenezolanosdefarmacologiayterapeutica/2020/vol39/n01/14.pdf>

24. MedlinePlus. El estrés y su salud. Biblioteca Nacional de Medicina de EE. UU; 2019. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
25. OIT. Estrés laboral. [Online]; 2017. Acceso 29 de diciembre de 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
26. American Psychological Association. Comprendiendo el estrés crónico. Washington; DC 2019. Disponible en: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-cronico>
27. Ávila, Jaqueline. El estrés un problema de salud del mundo actual. Revista con-Ciencia N°1/Vol. 2 (2014) 115-124. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
28. Apolinario J, Gonzales F, Prudencio H. Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de Enfermería que labora en sala de Operaciones del HRHVM - Huánuco. 2018. [Online].; 2020. Acceso 5 de enero de 2023. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6446>
29. Rubio J, Andrade P, Fravega G. Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral. Propósitos Representaciones. 2019; 7(3): p. 1-8.
30. Rodríguez E. Factores estresores y su relación con el nivel de estrés laboral en las enfermeras de emergencia, Huaraz. [Online]; 2022. Acceso 5 de Enero de 2023. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19571>.
31. Achour M. Job Stress and Nurses Well-Being: Prayer and Age as Moderators. Community Mental Health Journal. 2019; 55(12): p. 1226–1235. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31111298/>
32. Bohórquez1 E, Pérez M, CaicheW, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad

vol.12 no.3 Cienfuegos mayo.-jun. 2020 Epub 02-Jun-2020. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

33. Casma C. Relación de la gestión de capital humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú, 2015. Disponible en:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

34. Oscoco, H. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas 2014. Apurímac. Disponible en:

<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

35. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [Online].; 2021. Acceso 30 de diciembre de 2022. Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BstamanteV elazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

36. Aguilar S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María – Cuarto trimestre 2020. [Online].; 2020. Acceso 30 de Diciembre de 2022. Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samant%20Brighi t%20Traveza%20C3%B1o%20Aguilar.pdf>.

37. Espinoza B, Inga G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca – 2020. [Online].; 2021. Acceso 5 de Enero de 2023. Disponible en:

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2802>.

38. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. [Online].; 2021. Acceso 5 de enero de 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62572>.
39. Alegre I. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería - Servicio de emergencia del Hospital Ramiro Prialé Priele EsSalud Huancayo, 2021. [Online]; 2021. Acceso 5 de Enero de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/ALEGRE%20PECEROS%20IVONNI%20ISABEL%20%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
40. Peña N, Salas C. Modelo de Dorothea Orem aplicado a un grupo comunitario a través del proceso de enfermería. Enfermeria Global [Internet]. 2010 [citado el 1 de enero de 2022]; 19: 1-14. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200004
41. Cuello, R. B., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado.
42. Neill D y Cortez L. Procesos y fundamentos de la investigación científica. Ediciones UTMACH. Primera edición. Machala – Ecuador, 2018. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
43. Carbajal Y. La Investigación Científica: Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto. Universidad Autónoma del Estado de México. 2019. Disponible en: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108419/secme-22923_1.pdf?sequence=1
44. Alvarez A. Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima, 2020. Disponible: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%91>

[A9mica%202%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y](#)

45. Huairé E. Método de investigación. [Online]. 2019. [citado el 20 julio 2022]. Disponible:

<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35.pdf>

46. Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Primera edición ed.

Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L. Disponible en:

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

47. Machacuay J, y Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 [Tesis de especialidad], Callao,

Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20B>

[ALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-](#)

[2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](#)

Anexo

Anexo: 1 Matriz de consistencia

Título: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL DE NEOPLÁSICAS, LIMA 2023”.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés según la dimensión factores ambientales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés según la dimensión factores organizacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés según la dimensión factores individuales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar como la dimensión factores ambientales del estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p> <p>Identificar como la dimensión factores organizacionales del estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p> <p>Identificar como la dimensión factores individuales del estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p> <p>H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores ambientales del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores organizacionales del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores individuales del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de cirugía del hospital de Neoplásica, Lima 2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores ambientales • Factores organizacionales • Factores individuales <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Responsabilidad • Liderazgo y trabajo en equipo. • Formación y desarrollo personal. 	<p>Método de la investigación</p> <p>El método es hipotético – deductivo.</p> <p>Enfoque de la investigación</p> <p>El enfoque es cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Corresponde al tipo aplicada.</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>El diseño es el no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población está constituida por 80 personas que conforman al personal de enfermería del área de cirugía del hospital Neoplásica.</p> <p>Muestra: 80 personas que conforman al personal de enfermería del área de cirugía del hospital Neoplásica.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento de Recolección de datos: Estrés laboral.

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el Estrés Laboral en enfermería. De tal manera, se le pide responder con veracidad, marcando con un aspa (x) las siguientes proposiciones. Se agradece su colaboración, garantizándole que la misma será anónima y en estricta reserva.

N°	Ítem	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio).				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a				

	la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejm; pacientes conflictivos, hostilidad, etc).				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Dificultada para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente aun paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm; tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

Instrumento de Recolección de datos: Desempeño laboral.

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el Desempeño Laboral en enfermería. De tal manera, se le pide responder con veracidad, marcando con un aspa (x) las siguientes proposiciones. Se agradece su colaboración, garantizándole que la misma será anónima y en estricta reserva.

N°	Ítem	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				

19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Anexo: 3

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO:**TÍTULO**

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL AREA DE CIRUGIA DEL HOSPITAL DE
NEOPLÁSICAS, LIMA 2023”**

Yo,.....acepto participar voluntariamente en el presente estudio, señalo conocer el propósito de la Investigación. Mi participación consiste en marcar con veracidad y de forma oral a las preguntas planteadas. El investigador se compromete a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informaran de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas entrevistadas. Por lo cual autorizo mi participación firmando el presente documento.

.....
FIRMA

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	1%
2	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-03-02 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	1%
6	Submitted on 1689037948524 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-01-23 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	<1%