



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“EL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
CIRUGÍA GENERAL DEL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO
UNANUE, LIMA 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE
CLINICO QUIRÚRGICO**

PRESENTADO POR:

Lic. DURAN QUISPE, CARMEN LISSET

ASESOR:

Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

Dedico esta investigación a mi familia, a mis hijas por ser mi fuente de inspiración, fuerza y a Dios por ser mi guía y permitirme superarme como ser humano y profesional de la salud.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, nuestro creador y a la casa de estudio la Universidad Privada Norbert Wiener por la gran oportunidad que me brinda para poder crecer profesionalmente. A mi asesor Mg. Jaime Alberto Morí Castro, porque con su exigencia pedagógica, supo despertar en mí el espíritu de superación y permitir encaminar la elaboración del presente Proyecto de Investigación.

ASESOR:
Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

JURADO

PRESIDENTE : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

SECRETARIO : Mg. Uturnco Vera, Milagros Lisbeth

VOCAL : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	13
1.2.1.	Problema general	13
1.2.2.	Problemas específicos	13
1.3.	Objetivos de la investigación	14
1.3.1.	Objetivo general	14
1.3.2.	Objetivos específicos	14
1.4.	Justificación de la investigación	14
1.4.1.	Teórica	14
1.4.2.	Metodológica	14
1.4.3.	Práctica	15
1.5.	Delimitaciones de la investigación	15
1.5.1.	Temporal	15
1.5.2.	Espacial	15
1.5.3.	Recursos	15
2.	MARCO TEÓRICO	16
2.1.	Antecedentes	16
2.2.	Base Teórica	18
2.2.1.	Primera Variable	18
2.2.2.	Segunda Variable	20
2.3.	Formulación de hipótesis	22
3.	METODOLOGÍA	23
3.1.	Método de la investigación	23
3.2.	Enfoque de la investigación	23
3.3.	Tipo de investigación	23
3.4.	Diseño de la investigación	23
3.5.	Población, muestra y muestreo	23
3.6.	Variables y operacionalización	23
3.6.1.	Variables de estudio	24
3.6.2.	Operacionalización de variables	25
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1.	Técnica	27

3.7.2. Descripción de instrumentos	27
3.7.3. Validación	28
3.7.4. Confiabilidad	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades	31
4.2. Presupuesto	32
5. REFERENCIAS	33
Anexos	41
Matriz de consistencia	42
Instrumento de recolección de datos	44
Consentimiento informado	48

Resumen

Objetivo: Analizar la relación del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021. **Material y método:** Este estudio tiene un sentido cuantitativo puesto que este enfoque utiliza la recolección de datos a través de encuestas para demostrar la hipótesis basado en el análisis estadístico y medición numérica para fijar el efecto del patrón que procede en los trabajadores de enfermería.

Palabras claves: estrés, desempeño laboral.

Abstract

Objective: To analyze the relationship of stress in the work performance of the nursing professional of the General Surgery Service of the Hipólito Unanue National Hospital, Lima 2021. **Material and method:** This study has a quantitative sense since this approach uses data collection through of surveys to demonstrate the hypothesis based on statistical analysis and numerical measurement to determine the effect of the pattern that proceeds in nursing workers.

Keywords: stress, job performance.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente la actividad laboral se encuentra en constante dinamismo y cambio produciendo un estrés constante; relacionado con lo que se vive actualmente en el mundo, siendo una de las principales causas ante los problemas psicosociales; la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la nombra como “La epidemia del siglo XXI”, la cual es la causa de graves problemas físicos y mentales (1).

El estrés laboral, conocido también como Síndrome de Burnout, ocurre cuando el individuo presenta una respuesta desagradable a nivel emocional y físico, esto sucede cuando la persona excede su capacidad, tratando de cumplir con todo lo que se le pide en el trabajo. En relación con el personal de salud, hay que tener en cuenta que no se tiene los recursos y capacidades suficientes para enfrentar esta situación, por lo que inundablemente va a afectar la salud física, psíquica y el desempeño en el trabajo (2).

En ese sentido, en el congreso del 2017 “El estrés en el trabajo, un reto colectivo para todas las Américas” en la que representantes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) estuvieron a cargo, mencionaron que el estrés es un problema para todo lo que engloba la salud y por ende, también un problema para el desempeño que tengan las personas en su lugar de trabajo, lo cual creaba un gran impacto en la economía y como consecuencia afectaba al crecimiento de los países en vía de desarrollo (3).

A nivel mundial, con respecto al estrés laboral en personal hospitalario, se tiene como resultado que en el continente europeo el 25% del grupo evaluado padecía de estrés como consecuencia de sus obligaciones en el trabajo, en América se obtuvo como resultado que el 16% de los evaluados padecían constantemente de tensión por su trabajo, de igual forma en Australia el 72% de los evaluados mencionaron que el estrés había sido la causa de sus problemas de salud, además en España el 80% del personal asistencial se sentían muy estresadas por las laboras que realizaban y por el último, el 50% de los evaluados reconoció que sufren el síndrome de Burnout (4).

En Latinoamérica, en un estudio realizado en Colombia, el 24.7% de hombres y 28.4% de mujeres calificaron la intensidad de estrés que sufrían, dando como resultado que consideran que su nivel de intensidad es 7 de 10 puntos. Por otro lado, en Chile el 27.9% de los

trabajadores evaluados mencionaron que pasan por altos cuadros de estrés debido a las labores que realizan en su trabajo; con los resultados de ambos estudios se puede evidenciar la problemática actual ya que no existen políticas nacionales y laborales que se preocupen por el personal de salud (5).

Astudillo, en Chile, señala la importancia de los recursos humanos para lograr buena calidad de atención, por lo que se debe tomar en cuenta aspectos como la satisfacción laboral, la capacitación constante y las condiciones laborales en que se desempeñan; a raíz de estas recomendaciones, se puso en vigencia la Ley N° 19880, donde se considera el “incentivo por desempeño”, además de tener mayor consideración a los ascensos para que estos puedan ser justos (6).

En un estudio realizado en Perú en el 2012, se pudo evidenciar que los niveles de estrés habían aumentado en un 33% a diferencia del año anterior, siendo la sobrecarga laboral uno de los factores desencadenantes en 61%. Para este estudio se evaluaron a 4000 personas, el 78% declaró haber sufrido estrés debido a su trabajo, demostrando la alta incidencia de casos de estrés debido a la sobrecarga laboral, conllevando al cansancio, agotamiento físico y mental repercutiendo en el desempeño laboral y la atención de los pacientes (7).

En el Hospital Nacional Hipólito Unanue, el personal hospitalario brinda diversos servicios; eso sumado a la tensión que sienten por diversos factores como el exceso de trabajo, horarios rotativos y jornadas largas de trabajo puede desencadenar estrés laboral en el personal y se puede manifestar como frustración, esto como consecuencia a exigencias no escuchadas o a algunos sucesos que ocurren cuando están laborando (8).

Un estudio en año 2016 en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, determinó que existe alto índice de estrés laboral, señalando que, a mayor estrés laboral, entonces menor desempeño, a raíz de esta situación se considera que desarrollar algunos programas van a ser de ayuda para identificar alternativas de solución, que sirvan principalmente para ayudar al personal de salud con el objetivo de mejorar la atención (9).

De esta forma, se considera a este problema una prioridad a estudiar, especialmente en esta área donde existe mayor demanda de atención a pacientes y se trabaja bajo presión, ya que constantemente se exige rapidez, destreza, por lo que las capacidades de los profesionales de la salud se pone en juego en cada momento, por no decir las 24 horas del día, además las

situaciones de conflicto personal sumado a la apatía y cansancio, pueden perjudicar la calidad de atención a los pacientes (10).

Ante la situación planteada se vio la necesidad de realizar el estudio sobre el estrés y su influencia en el desempeño laboral, con la finalidad de que mediante los resultados que se obtengan se pueda identificar y tratar el estrés laboral mediante el diseño de programas de intervención orientadas a controlar el estrés, lo cual va ser de ayuda para mejorar el desempeño de los trabajadores, haciendo al personal asistencial más calificado (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión control decisional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión exigencia mental y apoyo social con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?
- ¿Cuáles la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión acciones o comportamientos del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?
- ¿Cuáles la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión actividad laboral del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación del estrés en su dimensión control decisional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021
- Identificar la relación del estrés en su dimensión exigencia mental y apoyo social con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021
- Identificar la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión acciones o comportamientos del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021
- Identificar la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión actividad laboral del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación será de gran apoyo para otras investigaciones aportando conocimientos y base científica que va a permitir corroborar, refutar o ratificar con las bases teóricas ya existentes.

1.4.2. Metodológica

La investigación es factible por la accesibilidad que se contara durante el proceso de recopilación de datos, de igual manera es viable ya que se con el recurso humano, recursos materiales y financieros que van garantizar desarrollo y conclusión de la investigación en plazo establecido.

1.4.3. Práctica

Los resultados y conclusiones de la investigación servirán para replantear, estrategias y programas de actualización y capacitación dirigidos al personal de enfermería que trabaja en el servicio de cirugía general.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El tiempo en que se desarrollara la investigación es el año 2021.

1.5.2. Espacial

La investigación se realizará en el servicio de Cirugía general del Hospital Nacional Hipólito Unanue comprendido en el año 2021.

1.5.3. Recursos

Para realizar el estudio se cuenta con los recursos tanto materiales como humanos, así mismo se dispone de recursos económicos que estarán a cargo y dirigidos por el investigador.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Gallego y col., (2017), en Colombia, tuvo como objetivo identificar la presencia de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal de enfermería de la ciudad de Armenia Quindío. el 76 % fueron de sexo femenino y el 24 % masculino, de los cuales el 52% presentó estrés debido a problemas financieros, el 52% por problemas familiares y el 44% por problemas de salud. Por otro lado, el 32% fue por problemas ambientales, 16% por problema social y solo el 12% por problemas de trabajo, entonces se puede deducir que el estrés en el personal de enfermería no está asociado con situaciones problemáticas del centro laboral (12).

Velásquez y col., (2016), en Ecuador, tuvo como objetivo de esta investigación consistió en relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila, así como su asociación con los diferentes servicios y tipos de pacientes que se atienden en dicha casa de salud. Se determino que el 71,9% presentaron algún nivel de estrés; de este porcentaje el 57,5% de los evaluados mencionaron que el nivel de estrés que sentían era bajo mientras que el 14,4 % sufría de estrés alto, de esta forma se pudo determinar que el estrés mantiene relación con el desempeño en el trabajo, conllevando a la disminución del rendimiento laboral, siendo un factor influyente aumento del estrés las condiciones laborales en que desempeñan. El estrés es una enfermedad laboral muy común en la actualidad que puede afectar a cualquier persona independientemente de la institución en la que se encuentre laborando y del cargo que desarrolle en la misma, además se ve reflejado en la autopercepción del desempeño laboral de cada profesional de la salud (13).

Portero (2019), en Argentina, tuvo como objetivo evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general. Determinaron que el 21.53% tiene estrés medio, el 48.94% de los profesionales tenía un elevado nivel de despersonalización. Los profesionales que no practicaban ejercicio físico a diario tuvieron un incremento de despersonalización y estrés elevado, concluyendo que el nivel de estrés del personal sanitario es medio y que el ejercicio físico diario constituye un factor protector (14).

Sarsosa (2018), en Colombia, tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia, se tomó en cuenta al personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III, de esta forma se evidenció que 595 participantes presentaban estrés laboral alto, específicamente el 21.7%, con síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. Con resultados se determina la existencia de estrés laboral en el personal asistencial, a condiciones laborales y exposición a enfermedades contagiosas en instituciones de salud (15).

Velásquez y Vil. (2016), en Ecuador, El objetivo de esta investigación consistió en relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila, así como su asociación con los diferentes servicios y tipos de pacientes que se atienden en dicha casa de salud. Se realizó un estudio, donde se evaluaron a 167

profesionales de la salud, como resultado se obtuvo que 120 participantes (71,9%) sufrían de estrés. Por un lado, 96 evaluados (57,5 %) padecían de estrés bajo, por otro lado 24 evaluados (14,4%) sufrían de estrés alto. Es importante investigar la carga emocional del personal hospitalario, teniendo en cuenta el trabajo y condiciones que se encuentran, determinar el origen del estrés evidenciado (16).

A nivel nacional:

Guerra (2019), tuvo como objetivo, determinar si el estrés laboral influye en el desempeño del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital de Pampas 2019, determino que el 47 % del profesional de enfermería presenta un nivel alto de estrés y el 43% tiene un nivel de desempeño inferior del promedio; con esto se puede asumir que un nivel alto de estrés significa que el desempeño en el trabajo va ser afectado, el estrés influye significativamente en el desempeño del profesional; concluyendo que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital de Pampas 2019 (17).

Huamán (2018), tuvo el objetivo principal de analizar la relación entre el “Nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente en el Hospital Rene Toche Groppo - Chincha 2018”. En su investigación sobre el nivel de estrés laboral en los trabajadores, obtuvo que el 28.87% de los evaluados sufría de un grado alto de estrés, el 50.65% padecía un grado medio y el 19.48% sufría de estrés nivel bajo. De acuerdo al desempeño, 33.77% con labores eficientemente, el 40.26% hacia regularmente y el 25.97% lo hacía deficientemente, por lo tanto, se puede afirmar la existencia de una relación entre el estrés y el desempeño en el trabajo. Se recomendó a la institución realizar talleres para prevenir y/o evitar el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios, así también rotación de las enfermeras de las unidades con alta carga laboral y de áreas críticas, reuniones de intercambio de ideas, opiniones, capacitaciones de forma periódica, evaluación psicológica y psicoterapias, y actividades de entretenimiento. (18).

Chung y col., (2018), su objetivo principal era determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del Hospital Regional Docente de Trujillo. Los resultados en relación al nivel de estrés laboral fueron que el 47% del personal asistencial presenta un estrés bajo, el 53% un nivel medio y con respecto al desempeño en su trabajo el 41% presenta un excelente desempeño laboral, 6% buen desempeño, 53% muy

bueno. Concluyendo que no existen evidencias suficientes para afirmar que el nivel de estrés se relaciona con el desempeño profesional. Según la prueba estadística gamma (19).

De la Cruz (2016), El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz, Región Ancash, 2016 menciona que el 47,9 presentó un alto nivel de estrés laboral y un 42,4% presenta un regular desempeño laboral, se logra evidenciar relación entre ambas variables. Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz (20).

García (2017), tuvo por objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el cuidado de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, de Ica, durante el año 2017. Como resultado el 47.1% de los enfermeros tiene estrés muy alto, 23.5% estrés medio y el 29.4% estrés bajo, se estaría produciendo por falta de apoyo, problemas con otros miembros de enfermería. Concluye existe relación significativa entre ambas variables de estudio (21).

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: El estrés

Definición

Respuesta producida por el organismo ante la presencia de situaciones conflictivas sea el huir o enfrentar dicha situación, pueden aumentar una respuesta orgánica: taquipnea, taquicardia. Robbins S. define que es una situación vivida con cierta sensación de incertidumbre, sin embargo, es importante porque nos mantiene alertas ante el riesgo (22).

El estrés se produce ante la existencia del desequilibrio de la demanda del ambiente y recursos disponibles de la persona presenta elementos como la interacción potencialmente estresante son variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral) y las variables individuales de la persona que enfrentara las consecuencias y situación del estrés (23).

Definido también como una reacción ante las demandas de nuestro medio, produciendo una respuesta adecuada con sus recursos de afrontamiento. Si estamos expuestos a estas demandas, los recursos de afrontamiento se van a desarrollar como reacciones adaptativas y esto implicara activación fisiológica (24).

Niveles de Estrés

Estrés Normal: Esto hace referencia a que se encuentra dentro de los límites normal, en este caso no hay probabilidad de presentar algún tipo de manifestaciones físicas. **Estrés Leve:** existe un 33% presentar algún tipo de manifestaciones psicósomáticas. **Estrés Moderado:** existe un 50% presentar algún tipo de manifestaciones psicósomáticas. **Estrés Alto o Severo:** existe un 80% de presentar algún tipo de manifestaciones psicósomáticas (25).

Dimensión 1: Control decisonal

Referencia al control en el trabajo, considera el control con las tareas (posibilidad de decisión) y control de sus capacidades (el uso de la habilidad). Es importante ya que con el control de la tarea se puede determinar el nivel de la autonomía que tiene el trabajador al momento de decidir qué hacer. Además, permite determinar el control sobre sus capacidades, desarrollar sus habilidades y explorar su creatividad en el trabajo (26).

Dimensión 2: Exigencia mental

Hace referencia a las exigencias psicológicas que tiene el ambiente laboral relacionado con la cantidad de trabajo, insuficiente tiempo, intensidad y ritmo laboral y el conflicto entre la presencia de las demandas. Básicamente, hace referencia a cuanto se trabaja y lo que implica psicológicamente para la persona, aquí no se incluye las exigencias físicas, aunque estas puedan dar lugar a exigencias mentales (27).

Dimensión 3: Apoyo social

Esta dimensión tiene dos componentes: las relaciones sociales que se hace en el trabajo y el nivel de apoyo que se recibe respecto a los instrumentos que se usa en el trabajo. El apoyo social hace referencia a todos los posibles niveles de interacción que se tiene en el trabajo. Esta dimensión, se van a ver influenciados si ocurre cambios en la organización del trabajo (28)

Segunda variable: Desempeño laboral

Aquí se va evaluar al profesional de acuerdo a como se desempeña en el trabajo, como se enfrenta y resuelve problemas relacionados con el trabajo y la capacidad que demuestra al estar en distintas áreas. Entonces, se va tener en cuenta la calidad de su trabajo, la exigencia que tiene en sus tareas y principalmente las cualidades como un profesional, esto con el fin de potenciar el desarrollo de sus capacidades (29).

Además, se busca reconocer los logros obtenidos y el desenvolvimiento del profesional en su trabajo, por otro lado, también se espera saber las carencias de los trabajadores para su respectiva capacitación poder así aprovechar el potencial con el fin de exceder las expectativas del puesto. De igual forma, en relación a los servicios críticos, es importante reconocer los logros e incentivar a los profesionales para que se sigan desempeñando adecuadamente (30).

Dimensión 1: Acciones o comportamiento

Se van a tomar aspectos en colaboración, es decir la disposición a apoyar que tiene el trabajador, además, la iniciativa del trabajador a realizar las tareas otorgadas sin necesidad de instrucciones o supervisión, asimismo también la toma de decisiones, que es la capacidad que tiene el trabajador de detectar y resolver adecuadamente la situaciones o problemas en el trabajo. Se considera relaciones interpersonales, cumplimiento de normas, confiabilidad y discreción del trabajador (31).

Dimensión 2: Actividad laboral

En esta dimensión se va evaluar el trabajo realizado por la persona y todo lo relacionado a ello. En ese sentido, se va considerar el buen uso y manejo de equipos por parte del trabajador al momento de realizar sus tareas, la calidad de su trabajo, es decir los aciertos o errores, la precisión, orden y presentación de su trabajo. El cumplimiento en la ejecución de los trabajos encomendados (32).

2.2.2. Medidas que la Enfermera debe adoptar ante el estrés laboral

Las enfermeras debemos enfrentar el estrés para conservar nuestra salud, los cambios de turnos a lo largo del mes, las rotaciones, los turnos diferentes de diurno, nocturno hacen que la enfermera se enfrente o sufra de estrés. Técnicas para enfrentar el estrés (33):

Las enfermeras que trabajamos turno noche continuamente tienen problemas para dormir dado que se interrumpe las horas normales de sueño y les resulta difícil realizar sus actividades diarias de la vida. Esta puede ser una causa de estrés dado que las enfermeras no pueden participar de los cursos de actualización para un mejor manejo de los pacientes programados por sus jefes, dado que se presenta dificultad para asistir por los turnos de trabajo (34).

Muchas enfermeras tienden a llevarse el trabajo a casa siendo una amenaza y problema para su salud porque se sentirán abrumadas o frustradas (35).

Las enfermeras deben realizar otras actividades a través de las cuales se puedan relajar y liberar el estrés, cualquier actividad a desarrollar para relajarse y quitar el estrés está bien (36).

Las enfermeras deben asumir con responsabilidad y confianza en sí mismas y tomar decisiones independientes, sobre sus funciones de su profesión; aprender a controlarse frente a una situación crítica (37).

Las enfermeras por su constante relación con el paciente se encuentran con una carga emocional deducida del sufrimiento humano y muerte. Esta carga emocional y otros factores de la vida diaria, puede acabar en respuestas emocionales y conductas que pueden alterar su competencia en brindar atención idónea. Por lo expuesto se debe considerar al profesional de enfermería como un elemento primordial para el equilibrio de las actividades a desarrollarse sin presión que dificulten su desarrollo y capacidad profesional (38).

2.3. Formulación de hipótesis

H1: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral inferior al promedio del profesional de enfermería en el servicio de Cirugía general del Hospital Hipólito Unanue 2021.

H0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral inferior al promedio del profesional de enfermería en el servicio de Cirugía general del Hospital Hipólito Unanue 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En el actual proyecto de investigación se usara el método deductivo que consiste en un conjunto de actividades secuenciales que se debe realizar durante el proceso de la investigación , en tres momentos pedagógicos utilizados por el método deductivo y son: la aplicación, la comprobación, y la demostración para luego evaluar la relación que existe entre ambas variables (39).

3.2. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo, porque hace uso de la recolección de datos para demostrar la hipótesis por medio de un análisis estadístico y numérico y así lograr determinar su resultado de conducta en el usuario de estudio (40).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicativo, la cual se caracteriza por adaptar los saberes teóricos y a poner en práctica a una situación determinada y los resultados prácticos de que ellos proceden (41).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación es prospectivo y transversal, el estudio prospectivo consigna la información según van aconteciendo los fenómenos, y es transversal porque estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo Y es un estudio no experimental ya que no se va a manipular las variables(42).

3.5. Población, muestra y muestreo

Está conformada por 25 profesionales de enfermería del servicio de Cirugía General del Hospital Hipólito Unanue, se tomará al total de la población en investigación, por ser una población finita (43).

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Primera variable

Definición conceptual de la primera variable

Es una reacción ya sea física y emocionalmente de manera negativa que ocurre frente a una situación amenazante o conflictiva (presión física, mental o emocional), lo cual se refleja en una presión arterial, frecuencia cardiaca y concentraciones de azúcar elevadas. Todo ello se produce por la presión de su entorno; por lo que a veces no se cuenta con las capacidades y recursos para afrontarlo (44).

Definición operacional de la primera variable.

El estrés produce una alteración emocionalmente y físicamente ya sea tensión física, tensión emocional, vendría a ser una reacción ante una situación negativa, frustrante, esta respuesta del organismo es producto a un exceso de demanda que superan sus recursos de afrontamiento.

Segunda variable

Definición conceptual de la segunda variable

Es el nivel en que un empleador logra cumplir con los objetivos de las funciones y actividades encomendadas en su trabajo con medios y recursos necesarios (45).

Definición operacional de la segunda variable

El desempeño laboral es el reflejo de su rendimiento al realizar su labor ya sea productivo, creativo, trabaja en equipo, existe comprensión y brinda calidad en su cuidado de enfermería.

3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Primera variable: Estrés	El estrés produce una alteración emocionalmente y físicamente ya sea tensión física, tensión emocional, vendría a ser una reacción ante una situación negativa, frustrante, esta respuesta del organismo es producto a un exceso de demanda que superan sus recursos de afrontamiento.	Control decisional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contenido ➤ decisiones 	Bajo (0-29) Moderado (30-58) Alto (59-87) Muy alto (88-116)
		Exigencia mental	<ul style="list-style-type: none"> ➤ cantidad de trabajo ➤ suficiencia de tiempo ➤ pedidos contradictorios 	
		Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ jerarquías ➤ trabajo en equipo ➤ hostilidad 	
Segunda variable: Desempeño laboral	El desempeño laboral es el reflejo de su rendimiento al realizar su labor ya sea productivo, creativo, trabaja en equipo, existe comprensión y brinda calidad en su cuidado de enfermería.	Acciones o comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ planificación ➤ responsabilidad ➤ iniciativa ➤ confiabilidad y discreción ➤ relaciones interpersonales 	Inferior (0-29) Inferiores al promedio (30-59) Promedio (60-70) Superior promedio (71-90) Superior (91-100)
		Actividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ oportunidad ➤ calidad de trabajo ➤ cumplimiento de normas 	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recopilación de datos será la encuesta y la observación, así como análisis documentario encada una de las variables.

3.7.2 Descripción de instrumentos

- **Cuestionario**

Los instrumentos aplicados serán los siguientes mencionados:

Cuestionario de evaluación de estrés laboral de Karasek

Fue validado en 1998, tiene una fiabilidad de alfa de Cronbach de 0.87, asimismo evalúa el grado de estrés como consecuencia de lo que se realiza en el trabajo. La escala consta de 29 ítems tipo Likert siendo: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y completamente de acuerdo (4); su medición será 00 a 10 ptos nivel muy bajo ,0 a 29 nivel bajo, 30 a 58 ptos nivel moderado, 59 a 87 nivel alto y de 88 a 116 ptos nivel muy alto (46).

Instrumento de evaluación del desempeño laboral del Ministerio de Salud

Fue validado en el 2008, además tiene una alfa de Cronbach de 0.82, por otro lado, presenta dos dimensiones, las cuales evalúan las acciones o comportamiento de la persona en su trabajo y las actividades que realiza en el trabajo. Respecto a sus niveles valorativos, tiene 5 y cada uno tiene un valor diferente, los cuales son: I = 8.75 ptos, II = 7 ptos, III = 5.25 ptos, IV = 3.5 ptos, V = 1.75 ptos (47).

- **Lista de cotejo**

Su finalidad es evaluar la relación del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería. Consta de dos partes: aspectos generales y los 29 ítems a ser cotejados

3.7.3 Validación

La validación de la prueba piloto será a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach.

3.7.4 Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se ejecutará la prueba piloto mediante la aplicación del instrumento en la misma población.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Al concluir la recopilación de datos, el procesamiento y tabulación de datos obtenidas de las encuestas será por medio del programa Microsoft Excel 2019 e ingresados a una tabla matriz elaborada en el software estadístico SPSS versión 26.0., este proceso se realizará minuciosamente y de esta manera evitar errores y valores perdidos al momento del análisis, se calculará según los puntajes establecidos en los indicadores de la investigación, con la finalidad de presentar los resultados en tablas y/o gráficos que luego serán interpretados con la finalidad de dar resultados discutidos. (48)

3.9 Aspectos éticos

El presente estudio de investigación considerará los siguientes criterios:

Principio de autonomía: a todos los participantes del estudio se les informará sobre los objetivos de la investigación que se le realizará y que para hacer efectiva su participación se tendrá que firmar voluntariamente un documento (consentimiento informado) asegurando que su información será anónima.

Principio de beneficencia: Una vez obtenidos los resultados del estudio se procederá a informar al servicio de enfermería de la institución mediante un informe donde se detallará las conclusiones, además contendrá algunas recomendaciones, para así dar una mejor calidad de atención en el cuidado de enfermería, por otro lado, se ofrecerán capacitaciones continuas y evaluaciones al profesional de enfermería del servicio investigado.

Principio de no maleficencia: garantizar el confort, la comodidad, el bienestar respetando la dignidad y resguardando los derechos de los usuarios teniendo en cuenta los principios éticos.

Principio de justicia: a los usuarios que han aceptado participar en la investigación se les brindará un trato equitativo e igualitario, no siendo segregacionista ni arbitrario. Este principio estará vigente en todo momento de la investigación como antes, durante y después de su participación (49).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del título.																				
Elaboración: problema de estudio, planteamiento y formulación del problema, objetivos, justificación y sus delimitaciones.				X																
Elaboración: marco teórico (antecedentes internacionales y nacionales), base teórica, hipótesis.					X															
Elaboración: Metodología (método, enfoque, tipo y diseño de investigación), población, variables y operacionalización, instrumento, plan de procesamiento análisis de datos y aspectos éticos.								X												
Elaboración: aspectos administrativos (cronograma de actividades y el presupuesto).											X									
Elaboración: referencias bibliográficas, anexos y matriz de consistencia.														X						
Aprobación (proyecto).																		X		
Sustentación (proyecto).																				X

4.2. Presupuesto

POTENCIALES HUMANOS	REC. HUMANOS		
	Asesorías	1	
	Técnicos en digitaciones	1	
	Encuestador	2	
	Estadísticos	1	
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	Tasado	
	Internet	Tasado	
	Otros	Tasado	
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresión y copia	Tasado	
	Empastados de la Tesis	3 ejemplares	
	USB	Unidad	
	CD,	2 unidades	
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	
	Papelote cuadriculado	10 unidades	
	Cartulinas	10 unidades	
	Cintas Adhesivas	2 unidades	
Plumones	6 unidades		
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Comunicaciones	Tasado	
	Movilidad y Viáticos	Estimado	
	Imprevistos	Estimado	
	Total, costo		
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. OMS. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo[Internet]. PREVECON. 2018 [citado 01 de enero de 2021]. Disponible en:<https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuenciasy-Como-prevenirlo/>.
2. Yslado R., Atoche R., Quispe M., Ruiz L., Medina J. Factores sociodemográficos intra y extra organizativos relacionados con síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de Hospitales. Ancash Perú. 2011. Revista de Investigación en Psicología 2011; 14(2): 57-71.
3. OPS Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. 2013 [citado 21 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/ft-prev-enfermedades-prof.pdf>
4. Organización Internacional del trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo.1º ed. Ginebra. 2016.
5. Estudio SATSE “Percepción de estrés en los profesionales de Enfermería en España”. 2013. [Citado 21 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/142775363/Estudio-SATSE-Percepcion-de-estres-en-los-profesionales-de-Enfermeria-en-Espana>
6. El Síndrome del Trabajador Quemado: una enfermedad silenciosa en las empresas. Rev. Gestión. 2014; 12(2)34 -38. [citado 21 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/sindrome-trabajador-quemado-enfermedad-silenciosa-empresas-57500-noticia/>
7. Alfonso W., Dueñas J. Estrés en el personal de enfermería del hospital departamental de Huancavelica - 2015 [citado 21 de noviembre del 2014]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/467/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200071.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. MINSA. Evaluación del Desempeño - Plataforma_Virtual_MINSA. Lima, Perú.[citado 21 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/plataformavirtualminsa/evaluacióndeldesempeno>.

9. Domínguez T., Valderrama P., Olvera Y., Pérez S. Manual para la evaluación y control del estrés. 1º Edición. 2002
10. Ministerio de Salud. Sistema de gestión de la calidad en salud. Lima: Minsa; 2006.
11. Ministerio de Salud. Guía técnica para la evaluación de la satisfacción del usuario externo en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo. Lima: Minsa; 2011.
12. Gallego L., López A., Piñeres B., Rativa O., El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de Armenia, Quindío. Revista Psicología científica.com;2014 [internet]. [citado el 20 de noviembre del 2021].Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>.
13. Velásquez F., Villavicencio D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. Repositorio de la Universidad Católica 2016 [internet]. [citado 27 de agosto de 2019]; Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
14. Portero S., Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. Córdoba-Argentina. 2019.[internet]. [citado el 20 de noviembre del2021]. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Sarsosa P., Charria O. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali. Colombia. Univ. Salud 2018.[Internet]. [citado 18 de noviembre de 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072018000100044&lng=en&nrm=iso&tlng=es
16. Velásquez C., Villavicencio C. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel davila (Carchi- Tulcán) 2016 (tesis) Ecuador 2016, disponible en:

- <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Guerra D. “Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de pampas 2019 (tesis) Huancayo 2019, disponible en <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/195/INFLUENCIA%20DEL%20ESTR%20C3%89S%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PR>.
 18. Huamán R. “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital rene toche groppo de la provincia de chincha 2018 (tesis) Chincha 2018 disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3163/TESIS_HUAMAN%20HEREDIA%20ROSA%20ELVIRA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
 19. Chung K., Salas J. “Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia - Hospital regional docente de Trujillo; [Tesis de pregrado], Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018 [Internet]. [citado 27 de agosto de 2019]. Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:w_W943BE2qArepositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4349%3Fmode%3Dfull+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe.
 20. De la Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las mercedes Carhuaz 2016. Repositorio UNSMP ,2018. Perú-Lima 2018. [internet]. [citado el 18 de octubre del 2021]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y
 21. García A., Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica-2016. Rev. Enferm. Vanguard. 2018; 6 (1): 10-17. Perú [internet]. [citado el 20 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/214/282>
 22. Robbins S. Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones. México: Prentice Hall Hispanoamérica; 2004.
 23. Núñez M. Estrés. Cómo vivir con equilibrio y control. Buenos Aires-Argentina: Asociación Editora Sudamericana; 2006.

24. Instituto Nacional Publica. “La organización laboral y el estrés”. Cuernavaca. México. 2004. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
25. Ticona B., Paucar Q., Llerena C. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería-UNSA Arequipa, 2006. [internet]. [citado el 15 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/docencia1.pdf>
26. Juárez L. Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana 2017. Repositorio de la Universidad Cayetano Heredia. [Internet]. [Citado 18 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3748/Propiedades_JuarezDongo_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Chiang V., Gómez F., Sigoña I. Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Chile. 2013 [Internet]. [Citado el 20 de setiembre del 2021]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002
28. Gracia E., Herrero J., Musito G. El apoyo social. Barcelona, España, 1995
29. Atalaya P. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Revista de Investigación UNMSM. Perú, 2001. [internet]. [citado el 15 de agosto del 2021]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
30. Bautista R., Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad peruana unión. Lima: Peru.2020
31. Ministerio de salud. Resolución ministerial n° 626-2008. Lima-Perú
32. Temkin B., Cruz J. Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida. México, 2018. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422018000300507

33. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 Jul [citado 2021 Nov 24] ; 12(31): 125-150. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n31/docencia3.pdf>
34. Ramírez N., Paravic T., Valenzuela S. Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. *Index Enferm* [Internet]. 2013 Sep [citado 2021 Nov 24] ; 22(3): 152-155. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/260774901_Riesgo_de_los_turnos_nocturnos_en_la_salud_integral_del_profesional_de_enfermeria
35. Luengo C., Montoya P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2020 Jun [citado 2021 Nov 24] ; 66(259): 69-80. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
36. Urrego A. Entorno laboral saludable. MINSALUD. Chile. 2016. [internet]. [citado el 25 de agosto del 2021]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
37. Torres J. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. *Rev. Cubana Salud Pública* [Internet]. 2004 Dic [citado 2021 Nov 24]; 30(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000400009
38. Loayza H. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de San Juan de Lurigancho. Repositorio Universidad Norbert Wiener, 2020, Perú. [internet]. [citado el 15 de setiembre del 2021]. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4302/T061_44857542_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Fernández C., Hernández S., Baptista L. Metodología de la Investigación. México. 2014 [internet]. [citado el 15 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

40. Cortes M., Iglesias M. Generalidades sobre Metodología de investigación. Universidad Autónoma del Carmen. Mexico,2004. [internet]. [citado el 25 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
41. Vargas Z. La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. 2009;33(1):155–65.
42. Gomes B. Metodología de la investigación. Mexico.2012. [internet]. [citado el 10 de marzo del 2021]. Disponible en: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
43. Hernández S., Fernández C., Baptista L. Metodología de la investigación. México, 1997. [Internet].[citado el 20 de enero de 2017]. Disponible en:https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
44. Oliveti S. Estrés académico en estudiantes que cursan primer ámbito de año universitario. Universidad Abierta Interamericana, 2010, Argentina. [internet]. [citado el 12 de marzo del 2021]. Disponible en: <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104100.pdf>
45. Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Lima: Minsa; 2008. Disponible en: <http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/04/Metodologia-de-la-investigaci%C3%B3n-manual-para-el-desarrollo-de-personal-de-salud.pdf>.
46. Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., Amick, B. El cuestionario de contenido de trabajo (JCQ): un instrumento para comparaciones comparativas internacionalmente de las características psicosociales del trabajo. Revista de Psicología de la Salud Ocupacional. (3):322-355.1998. {internet}. {citado el 10 de abril de 2021}. Disponible en: <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.3.4.322>
47. Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Lima: Minsa; 2008.

Disponible en: <http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/04/Metodologia-de-la-investigaci%C3%B3n-manual-para-el-desarrollo-de-personal-de-salud.pdf>.

48. Resolución Ministerial. N° 626-2008/MINSA, D.A. N° 142 "Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral". Lima, Perú; 1:7-13.
49. Acevedo P. Aspectos éticos en la investigación científica. Ciencia y Enfermería, 2002, Chile. [internet]. [citado el 15 de mayo del 2021]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general ¿Cuál Es la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión control decisional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021? • ¿Cuál es la relación del estrés en su dimensión exigencia mental y apoyo social con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del 	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del estrés en su dimensión control decisional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021 • Determinar la relación del estrés en su dimensión exigencia mental y apoyo 	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: El estrés influye significativamente en el desempeño laboral inferior al promedio del profesional de enfermería en el servicio de Cirugía general del Hospital Hipólito Unanue 2021.</p> <p>H0: El estrés no influye significativamente en el desempeño laboral inferior al promedio del profesional de enfermería en el servicio de Cirugía general del Hospital Hipólito Unanue 2021.</p>	<p>Nivel de estrés Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicativa</p> <p>Método y diseño de la investigación La presente investigación es de tipo aplicativo, es prospectivo y transversal, el estudio prospectivo consigna la información según van aconteciendo los fenómenos, y es transversal porque estudia las variables simultáneamente en determinado momento</p> <p>Población Muestra Constituido por 25 personas que integran el Personal de Enfermería del servicio de Cirugía general del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p>

<p>Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión acciones o comportamientos del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021? • ¿Cuáles la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión actividad laboral del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021? 	<p>social con el desempeño laboral del profesional de enfermería del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión acciones o comportamientos del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021 • Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en su dimensión actividad laboral del el Servicio de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2021 			
---	--	--	--	--

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. Presentación

Sr(a) o Srta.: Buen día soy egresada de la segunda especialidad de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación cuyo objetivo es determinar si el estrés laboral influye en el desempeño del profesional de enfermería por lo cual se le solicita su colaboración respondiendo con sinceridad a las preguntas que se ha planteado, las respuestas son anónimas y de manera confidencial. Si tuviera alguna duda preguntar a la persona a cargo.

II.- Datos Generales

Edad:

Sexo: 1 Masculino () 2. Femenino ()

III.- Instrucciones

A continuación, se le presentará una serie de enunciados, para la cual le pido que conteste a cada uno de ellos, según sea conveniente, marcando con un aspa (X) cada pregunta, responder solo una vez por enunciado.

Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y completamente de acuerdo (4).

ITEM			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	CD	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.	1	2	3	4
2	CD	Mi trabajo necesita un nivel elevado de Calificación	1	2	3	4
3	CD	En mi trabajo debo ser creativo	1	2	3	4
4	CD	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo Mismo	1	2	3	4
5	CD	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi Trabajo	1	2	3	4
6	CD	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	1	2	3	4
7	CD	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	1	2	3	4
8	CD	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	1	2	3	4
9	CD	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	1	2	3	4

10	ET	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	1	2	3	4
----	-----------	--------------------------------------	---	---	---	---

11	E T	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	1	2	3	4
12	E T	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	1	2	3	4
13	E T	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	1	2	3	4
14	E T	No recibo pedidos contradictorios de los Demás	1	2	3	4
15	E T	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
16	E T	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde	1	2	3	4
17	E T	Mi trabajo es muy dinámico	1	2	3	4
18	E T	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	1	2	3	4
19	AS	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	1	2	3	4
20	AS	Mi jefe presta atención a lo que digo	1	2	3	4
21	AS	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	1	2	3	4
22	AS	Mi jefe facilita la realización del trabajo	1	2	3	4
23	AS	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida	1	2	3	4
24	A S	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	1	2	3	4
25	A S	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi	1	2	3	4
26	A S	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	1	2	3	4
27	A S	Las personas con las que trabajo son Amistosas	1	2	3	4
28	A S	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	1	2	3	4
29	A S	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	1	2	3	4
		TOTAL				

Rango	Nivel de Estrés
0 a 29 puntos	Bajo
30 a 58 puntos	Moderado
59 a 87 puntos	Alto
88 a 116 puntos	Muy alto ³⁶

Ficha de Evaluación de desempeño y conducta laboral (Profesionales)

Periodo: Primer Semestre Fecha: _____/_____/____ Dirección/Oficina:

Apellidos y Nombres _____ Cargo

FACTORES ÚNICOS	NIVELES VALORATIVOS				
	I	I <input type="checkbox"/>	II I	I V <input type="checkbox"/>	V
PLANIFICACIÓN: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <input type="checkbox"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. Noracionaliza los recursos asignados. <input type="checkbox"/>
RESPONSABILIDAD: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeñan. <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidades las funciones encomendadas. <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas. <input type="checkbox"/>	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="checkbox"/>
INICIATIVA: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de Instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros. <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos. <input type="checkbox"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para accionar y lograr sus Objetivos. <input type="checkbox"/>	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. <input type="checkbox"/>
OPORTUNIDAD: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="checkbox"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. <input type="checkbox"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, toma todo su tiempo. <input type="checkbox"/>	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="checkbox"/>

CALIDAD DEL TRABAJO: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciarla información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio y emoción buenos momentos.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente muestra preocupación por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros)	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Puntuación obtenida	Niveles valorativos
91 a 100	superior
71 a 90	Superior al promedio
60 a 70	promedio
30 a 59	Inferiores al promedio
0 a 29	inferior

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: EL ESTRES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGIA GENERAL DEL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE, LIMA 2021

Nombre de la investigadora:
Lic. CARMEN LISSET DURAN QUISPE

Propósito del estudio:
Analizar la relación entre el estrés y su influencia en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía general del Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima 2021.

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. CARMEN LISSET DURAN QUISPE

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

Lima, junio del 2021

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

.....
Firma del participante