



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“ESTRÉS RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL  
NACIONAL DE LIMA, 2022”**

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

**PRESENTADO POR:  
KÀDAGAND OCHOA CARMEN PATRICIA**

**ASESOR:  
DR. MOLINA TORRES JOSE GREGORIO**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a mi Universidad que brindo lo necesario para el constante aprendizaje de todos.

Para mi asesor por su entereza, espacio, consejos, y por valiosas contribuciones, brindados en el desarrollo de la presente investigación.

A mis dictaminantes que por su apoyo culmine con satisfacción dicha especialidad.

Al personal de enfermería del hospital quienes me brindaron su tiempo y ayuda para el siguiente estudio.

A mis padres, difunto esposo y familia que confiaron y siempre apostaron por mí.

## **DEDICATORIA**

Gracias a Dios por darme fuerzas para cumplir con mis metas y guiarme durante la trayectoria de mi profesión.

A mis queridos padres Ana y Manuel, que gracias a ellos soy lo que soy hoy en día, por siempre guiarme y apoyarme en todas las decisiones tomadas hasta el día de hoy.

A mi familia, que con su cariño y frases de ánimo logro luchar por mis objetivos siempre.

A mi asesor, docentes y dictaminantes por su ayuda, paciencia y consejos brindados a lo largo de mi posgrado.

**Carmen Kádagand**

**ASESOR:**  
**DR. MOLINA TORRES JOSE GREGORIO**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**SECRETARIO** : Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

**VOCAL** : Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. EL PROBLEMA</b> .....                             | <b>10</b> |
| 1.1. Planteamiento del problema.....                    | 10        |
| 1.2. Formulación del problema .....                     | 13        |
| 1.3. Objetivos de la investigación.....                 | 14        |
| 1.4. Justificación de la investigación .....            | 15        |
| 1.5. Delimitaciones en la investigación .....           | 16        |
| <b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....                           | <b>17</b> |
| 2.1. Antecedentes .....                                 | 17        |
| 2.2. Base teórica.....                                  | 23        |
| 2.3. Formulación de la Hipótesis .....                  | 37        |
| <b>3. METODOLOGÍA</b> .....                             | <b>39</b> |
| 3.1. Método de investigación .....                      | 39        |
| 3.2. Enfoque de Investigación.....                      | 39        |
| 3.3. Tipo de investigación.....                         | 39        |
| 3.4. Diseño de la investigación .....                   | 39        |
| 3.5. Población y muestra.....                           | 40        |
| 3.6. Variables y Operacionalización .....               | 41        |
| 3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos..... | 43        |
| 3.8. Aspectos éticos.....                               | 46        |
| <b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....                | <b>47</b> |
| 4.1. Cronograma de actividades.....                     | 47        |
| 4.1 Presupuesto .....                                   | 47        |

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <b>5. REFERENCIAS.....</b>   | <b>49</b>                            |
| Anexo 1: Matriz de consistencia.....   | 49                                   |
| Anexo 2: Instrumentos.....   | 54                                   |
| Anexo 3: Validez del instrumento .....   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....  | 58                                   |
| Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética .....  | 59                                   |
| Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....                                   | 61                                   |
| Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos..... | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin .....  | 62                                   |

## **Resumen**

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo lograr establecer la relación del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022; debido a que el área quirúrgica es la que presenta los casos más desafiantes en un hospital, presentándose a aún más difícil en la pandemia y post pandemia, en la que tuvieron que lidiar con el COVID-19. La investigación plantea un método hipotético – deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y con un diseño no experimental. Para el estudio se busca contar con un total de 40 enfermeras que brindan sus servicios en el centro quirúrgico de forma presencial en un centro hospitalario de la ciudad de Lima a la cuales se les aplicará dos instrumentos (cuestionarios), el primero para poder evaluar el nivel de estrés y el segundo para evaluar su desempeño en el trabajo.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño laboral, centro quirúrgico, enfermería



## **Abstract**

The objective of this research project is to determine the relationship between stress and the work performance of the nursing staff of the surgical center of a National Hospital in Lima, 2022; because the surgical area is the one that presents the most challenging cases in a hospital, presenting itself even more difficult in the pandemic and post-pandemic, in which they had to deal with COVID-19. The research proposes a hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, of an applied type and with a non-experimental design. For the study, we seek to have a total of 40 nurses who provide their services in the surgical center in person at a hospital in the city of Lima, to which two questionnaires will be applied, one to evaluate their level of stress and another to evaluate their job performance.

**Keywords:** Job stress, job performance, surgical center, nursing

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Actualmente, el estrés en el trabajo, como dificultad sanitaria está despertando la atención, puesto que cada vez está más presente en las personas de distintas edades, siendo que la OMS, lo asigna conforme a una respuesta que manifiesta un individuo al momento de afrontar diversas exigencias y presiones en el ámbito laboral, las cuales se pueden sentir desafiantes debido a la falta de conocimientos y habilidades. (1) Este tipo de estrés, concientiza la relevancia y consecuencias de la falta de preparación para afrontar un determinado reto en el campo laboral, intentar reducir este tipo de estrés, ayuda al individuo a mantener una adecuada salud mental y física. Por tanto, el estrés llega a ser una enfermedad que no solo afecta nuestra salud mental, sino también física y en un ambiente donde gran parte de personas a nivel mundial se desenvuelven, su trabajo. (1)

Por otro lado, en el 2019, se inicia la etapa del Covid-19; un virus que se propagó rápidamente alrededor del mundo, motivo por el cual la OMS, reporta sobre el interés internacional de salud pública al COVID-19 en el 2020 y en marzo de ese mismo año como pandemia. Esto causa una crisis de salud a nivel mundial, desconcertando no solo a la población en general, sino también a los profesionales de la salud, los cuales tuvieron una mayor exposición a contagiarse a causa de este virus. Diversos autores señalan que los trabajadores de la salud temen contagiar a sus amigos, familiares o cercanos al exponerse a este virus; lo cual provocó indirectamente que sientan depresión, ansiedad, insomnio y estrés. (2)

El estrés se ha presentado en distintas áreas de los hospitales alrededor del mundo, hay una en particular en cual se ha mostrado una mayor frecuencia de infecciones respiratorias, como lo es el centro quirúrgico, debido a que es un área con alto riesgo de infecciones respiratorias las cuales

afectan desde el médico hasta las enfermeras y técnicos. De acuerdo con el Royal College of Surgeons of England son cuatro las prioridades que se deben regir en los servicios de cirugía los cuales son mantener la capacidad de atención en cirugías de emergencia, proteger al equipo de salud, establecer y cumplir horarios alternados entre los servicios quirúrgicos y no quirúrgicos; dentro de esas cuatro el American College of Surgeons sugiere que se deben limitar la visitas de pacientes hospitalizados en áreas diferenciados para pacientes sospechosos por COVID-19. CITA

En base a lo anterior descrito, todas estas condiciones y factores generan estrés en el personal médico, y a largo plazo afecta a su desempeño laboral, mostrándose cada vez más indiferentes en sus obligaciones, siendo cada vez menos capaz de desempeñarse al nivel como lo hacía habitualmente. Por tanto, el desempeño laboral llega a ser la conducta verdadera en la que un trabajador realiza sus labores u obligaciones laborales de forma competente. (3)

Dicho de ese modo, la enfermería demanda que el profesional en dicha área mantenga un alto nivel de competencias, esto se demuestra aún más en las diferentes áreas en las que se desenvuelven, en particular en el área quirúrgica, en donde la labor se enfoca principalmente en la atención y cuidado de pacientes a lo largo de todo el proceso de operación desde un diagnóstico hasta su recuperación. Por tanto, las personas que ejercen dicha profesión deben contar además del conocimiento técnico, algunas características como la habilidad manual, resistencia física, el trabajo bajo presión, entre otras. Al mismo tiempo, se considera que la enfermería en los departamentos quirúrgicos se fundamenta en una disciplina que combina aspectos científicos de los más complejos con su arte humanitario más profundo, basándose en el conocimiento científico, cuyo fin permite asistir de manera integral con mejor nivel de calidad asistencial.

El estrés se ha convertido por tanto, en una enfermedad que cada vez más está más disgregada en la población en general, de acuerdo con cifras del MINSA, solo en Lima Metropolitana, el 52% de la población presentan casos severos de estrés, causado en gran medida por el COVID-19, acompañado de otros problemas de índole, económico, familiar o de salud. (4)

A nivel nacional, el MINSA menciona que los problemas relacionados a los profesionales sanitarios, que afectan a su estado mental pueden provocar que les resulte difícil tomar decisiones críticas en situaciones de estrés, lo cual también puede afectar su atención y comprensión. Así mismo, indica que puede haber ciertas circunstancias o contextos en los que el desempeño del personal puede ser afectados de manera significativa, esto se ha evidenciado principalmente en las áreas como de emergencias, cuidados intensivos, etc. Por tal motivo, se debe tomar en consideración las características de las personas para afrontar dichas labores, y tender en consideración, algunos factores como la edad, forma de ser, experiencias previas, etc. (5)

Finalmente, esta problemática se ha presentando junto con el desempeño laboral en diversos estudios a nivel nacional, uno de ellos es el desarrollado en un hospital en el departamento de Puno, donde se evidenció que las tasas de desempeño laboral fue de 52.6% en un nivel regular y el 43.4% en un nivel alto; lo cual se relacionó con el estrés ya que las enfermeras presentaban un estrés moderado en un 56.6%, estrés físico con un 40.8% y un estrés severo en un 23.7%. (6)

En el hospital el estrés ante el COVID 19 es grande ya que en el área de sala de operaciones todas las enfermeras, tanto personal técnico, como enfermeras rotan cuando se presenta una cirugía COVID – 19 de emergencia, el desplazamiento a la sala de operaciones COVID, el vestirse con el equipo de protección adecuado, la verificación de los insumos y el quirófano, la recepción, el

cuidado del paciente, el acto quirúrgico, la recuperación en quirófano del paciente, y el desplazamiento del paciente COVID – 19 a su unidad (uci o piso), limpieza y desinfección de quirófano, retiro correcto del EPP, genera tensión, estrés y ansiedad al personal solo con pensar en todo el proceso que se debe realizar, aparte de todas las cirugías que al retornar debe de continuar realizando, la carga familiar, emocional, que pueda tener la persona, todo eso aumenta al estrés y el desempeño que pueda tener el personal al momento de ejercer su función.

Es por ello por lo que se realiza este trabajo de investigación, planteando el siguiente problema:

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo el estrés en su dimensión control del trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?
- ¿Cómo el estrés en su dimensión demanda de habilidades se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

- ¿Cómo el estrés en su dimensión demandas del trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?
- ¿Cómo el estrés en su dimensión apoyo social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

### 1.3. Objetivos de la investigación

#### 1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Hallar la relación del estrés en su dimensión control del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.
- Hallar la relación del estrés en su dimensión demanda de habilidades con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.
- Hallar la relación del estrés en su dimensión demandas del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

- Hallar la relación del estrés en su dimensión apoyo social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

#### 1.4. Justificación de la investigación

##### 1.4.1 Teórica

El proyecto investigativo se encuentra justificada teóricamente, al entablar de manera científica las variables estrés y desempeño laboral, debido a que son pocas las investigaciones que han acotado el tema en una sala de cirugías durante el COVID-19. Por ende, dicho análisis ayudará a profundizar y determinar los puntos críticos en un hospital nacional, con se esto se busca, además, que se puedan tomar decisiones estratégicas abordando la problemática y conflictos con respecto al entorno laboral y los profesionales que las padecen.

##### 1.4.2 Metodológica

Se justifica metodológicamente en la búsqueda del logro los objetivos de la presente tesis, para ello se ha tomado en consideración instrumentos validados, así como confiables, en el desarrollo del procesamiento en software especializado para medir las variables de estudio. A través del procesamiento, se busca obtener los resultados que permitan conocer el grado de estrés del personal de enfermería y como es el desempeño en las cirugías COVID -19, tomando en consideración sus dimensiones e indicadores.

##### 1.4.3 Práctica

El trabajo de investigación permite hallar soluciones factibles a los diversos problemas que genera el estrés y cómo se podría mejorar en el desempeño laboral en los profesionales sanitarios a

los cuales se evaluar, con dichos resultados, abren opciones de solución a los problemas de estrés que afectan en el desempeño de las enfermeras mejorando así el clima laboral y organizacional, que inciden en los resultados de la atención de pacientes y mejoría sobre la calidad de atención en salud a pacientes quirúrgicos COVID-19.

## 1.5. Delimitaciones en la investigación

### 1.5.1 Temporal

Esta se delimita de manera temporal en el año 2022, debido a que toda la información que se obtendrá será tomada de dicho periodo.

### 1.5.2 Espacial

Se delimita en espacio en un centro quirúrgico de un hospital nacional en Lima.

### 1.5.3 Población o unidad de análisis

Se delimita en población o unidad de análisis siendo las enfermeras del centro quirúrgico del hospital nacional.



## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Ardıç et al. (7), 2022 en Turquía, determina el nexo sobre estrés y desempeño laboral en las motivaciones y actuaciones de enfermeras, contando con un método correlacional – transversal, con una muestra de 140 enfermeras de un hospital quirúrgico, siendo examinados mediante una encuesta en línea, con escalas de autoevaluación para cada variable, correspondiente a los resultados del estudio muestran que el nivel de motivación (0,685), y estrés laboral (0,547) alcanzó un nivel medio, en cuanto al desempeño (0.783) estuvo en un nivel alto, asimismo los aumentos de estrés disminuyen el desempeño ( $r = -0,603$ ), lo que determina por conclusión que controlar los niveles de estrés de las enfermeras e identificar posibles fuentes de estrés son importantes para apoyar a las enfermeras en su trabajo.

Fia et al. (8), 2022 en Ghana, investigaron los efectos del estrés en el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital quirúrgico, adoptando un método descriptivo – correlacional, seleccionando una muestra de 150 enfermeras, los datos se recopilaron mediante el cuestionario de la Escala WOSS, en cuanto a los hallazgos se evidencia que el desempeño laboral de las enfermeras se vio afectado negativamente debido a los efectos del estrés (-0.769), que incluyeron dolor de cabeza de leve a severo, pérdida de concentración, agotamiento, ira, reacción exagerada, la búsqueda de excusas y la ausencia del trabajo, y el olvido, determinando como conclusión de que las autoridades del hospital deben estructurar horarios de trabajo de las enfermeras de modo que puedan obtener períodos intermitentes de licencia fuera del trabajo mientras brindan la logística

para facilitar el trabajo y se reduzcan, la sintomatología que desencadena el estrés, por la sobrecarga en su desempeño profesional.

Agustina et al. (9), 2021 en Indonesia, se realizó una investigación con el objetivo de hallar la influencia directa del estrés laboral en el desempeño laboral en enfermeras de un hospital quirúrgico local, por intermedio de una metodología transversal-correlacional, empleando una muestra de 194 enfermeras, siendo examinadas con dos cuestionarios, que se relacionan a las variables de estudio, de acuerdo a los resultados, el estrés laboral tiene una influencia negativa en el desempeño laboral (-0,689) , se demuestra que el estrés laboral tiene un efecto positivo en el agotamiento (0,729), y el agotamiento tiene efecto parcial con el estrés laboral y el desempeño laboral (0,498); lo que permite concluir que se requiere apoyo de la gerencia del hospital y el gobierno en la implementación de estrategias y políticas sanitarias, para reducir el factor estresante.

Sheikh et al. (10), 2021 en Pakistán, examinaron la relación de estrés laboral desempeño laboral de las enfermeras de hospitales universitarios, la metodología utilizada fue descriptiva-correlacional, logrando evaluar a 235 enfermeras como muestra, como instrumento recopilatorio de datos se asignó al cuestionario de estrés y desempeño laboral, permitiendo encontrar en los hallazgos que, existe una relación significativa pero negativa (-0,822) entre las variables de estudio; siendo que el estrés aumenta en un 39% y el desempeño laboral disminuye en un 20%, estos resultados permiten concluir que es necesario prestar atención a la educación de las enfermeras para enfrentar situaciones críticas, puede ser efectivo para evitar que las enfermeras desarrollen estrés, para que mejore su desempeño laboral.

Shah et al. (11), 2021 en Estados Unidos, midieron la relación de desempeño en enfermeras de hospitales quirúrgicos y los factores asociados como el estrés, adoptando una metodología

transversal- correlacional, en una muestra de 50 273 enfermeras a nivel nacional, siendo examinadas con la encuesta nacional de desempeño, sobre esto los resultados arrojaron que se evidencia una relación negativa debido a los efectos del estrés en el desempeño laboral (-0.769), además se encontró que trabajar más de 40 h/semana tenían una mayor probabilidad de generar estrés (59,5%), así como un ambiente de trabajo estresante (68,6%) y una dotación de personal inadecuada (63,0%); estos hallazgos sugieren que el estrés es un problema importante entre las enfermeras, por lo que los sistemas de salud deben centrarse en implementar estrategias conocidas para aliviar dicha problemática, capacitando adecuadamente, contando con personal capacitado, y respetando los horarios laborales del profesional de la salud.

#### 2.1.2 Antecedentes nacionales

Aranya (12), 2022 en Cuzco, relaciona el estrés con el desempeño laboral de enfermeras de un centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco, mediante un enfoque metodológico descriptivo – correlacional, contando con la participación de 60 profesionales de la salud, siendo examinados por intermedio de la Escala de estrés JSS-30 y el cuestionario GHQ-28, en cuanto a los resultados, se evidencia una relación negativa pero significativa (-851), entre las variables de estudio, en cuanto a los niveles de estrés, estos se mostraron en un nivel medio (70%) y sobre el desempeño laboral se direccionó en un nivel bajo (90%), estos hallazgos permiten concluir que las tareas laborales dentro de los hospitales o ambientes quirúrgicos son demandantes, por lo que se requiere de un cuidado sobre la salud mental del profesional.

Arango et al. (13), 2020 en Ayacucho, se propuso como objetivo hallar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Ayacucho en el 2020. Para ello, su investigación fue planteada a través de un enfoque cuantitativo, de nivel

correlacional y de corte transversal, aplicando encuestas de estrés laboral y de desempeño laboral a 30 enfermeras asistentes. Los resultados mostraron que cerca del 83.3% de los enfermeros tenían estrés en un nivel moderado o medio y el 57% presentaba un desempeño laboral bueno. En resumen, se concluyó que la variable estrés mantenía una relación inversa con la variable desempeño laboral, evidenciando así que a mayor estrés que presenten las enfermeras se verá reducido su nivel en el desempeño laboral.

Cardenas (14), 2021 en Andahuaylas, examinó el nexo de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un centro quirúrgico hospitalario, mediante el método cuantitativo - no experimental, logrando examinar a 32 enfermeras, a través de cuestionarios de estrés y desempeño, como instrumentos recopilatorios de data, en cuanto a los hallazgos se encontró que no hay existencia de una correlación significativa entre las variables de estudio ( $p = 0.489$ ), encontrando a su vez niveles altos de estrés (55%) y de desempeño laboral (42%), evidenciando que en este caso a mayor estrés, las enfermeras serán impulsadas a trabajar de manera más rápida y cumpliendo todas sus actividades, aunque no de una manera eficiente, por lo que se concluye ejecutar nuevos estudios, que recalquen o sustenten los resultados hallados, para una confirmación sobre los mismos.

Fuentes (15), 2022 en Moyobamba, determina investigar el nexo entre las variables de estrés y desempeño laboral en enfermeras del hospital regional, adoptando una metodología descriptivo – correlacional, logrando evaluar a 28 enfermeras como muestra anexada, sobre los instrumentos, se asignaron dos cuestionarios, que corresponden a evaluar las variables de estudio; las conclusiones de este estudio validaron que existe un nexo significativo de estrés y desempeño laboral (-0,757); ocurriendo lo mismo con las dimensiones de dichas variables, desarrollo profesional (-0,443); participación en la acción directiva (-611); relaciones interpersonales (-0,559); y habilidades para el desempeño de funciones (-0367); como conclusión se permite deducir que al permitir factores

sobre el desarrollo y desempeño del personal de salud, evidentemente reducirán sus niveles de estrés, mejorando su capacidad de gestión y cumplimiento de tareas.

Chung y Salas (16), 2018 en Trujillo, buscaron hallar la relación entre el nivel de estrés laboral con el desempeño de los enfermeros de un hospital de Trujillo. Su trabajo fue planteado con un tipo descriptivo y de alcance correlacional, para lo cual aplicó cuestionarios a 34 enfermeros del servicio de emergencia. Los resultados mostraron que el estrés laboral fue bajo en el 47% de los encuestados y 53% presentaban un nivel medio; y en relación al desempeño profesional el 6% de los participantes tuvieron un desempeño de nivel bueno, el 53% muy bueno y el 41% excelente. El estudio termina concluyendo que las evidencias para determinar que el estrés guarda una relación con el desempeño profesional son escasas, debido a que obtuvo un p valor mayor a 0.05.

Ramírez et al. (17), 2020 en Tumbes, evaluaron el nexo existente sobre estrés laboral y el desempeño en enfermeras del Hospital Regional, por intermedio de una metodología descriptivo-correlacional; siendo examinadas 33 licenciados en enfermería, estas a su vez fueron evaluadas por instrumentos como la Escala de estrés laboral y la Guía observacional del enfermero, sobre los hallazgos encontrados, se muestra la existencia de un nexo significativo aunque inverso de acuerdo a las variables de estudio ( $RHO = -.579$ ;  $P = -.000.$ ), a su vez los niveles hallados fueron altos para el estrés (49%), siendo reducido o en un nivel bajo sobre el desempeño laboral (47%), llegando a concluir que es vital la pronta implementación de programas o estrategias que mejoren el entorno laboral, las condiciones de trabajo, así como aspectos fundamentales, que logren minimizar los niveles de estrés en las enfermeras.

### 2.1.3 Antecedentes locales

Condezo (18), 2022 en Lima, tuvo como fin hallar la relación entre el estrés con el desempeño en enfermeros en un hospital del cercado de Lima, para eso planteó una investigación de diseño no experimental y de alcance correlacional, en la que aplicó dos instrumentos previamente adecuados al contexto en el que se desarrolla la investigación, además de ello contó con la validación de 3 expertos, motivo por el cual fue procedente aplicar los cuestionarios a una muestra conformada por 70 enfermeros. Los resultados indicaron que existía una relación (con un  $p$  valor  $< 0.05$ ) moderada (Spearman's Rho de 0.694), es decir una relación directa entre el estrés laboral con el desempeño de los enfermeros, concluyendo de ese modo que existe una relación entre las variables en las que a mayor fue el nivel de estrés mayor fue el desempeño de los enfermeros.

Bernales et al. (19), 2022 en Lima, examinaron la relación de estrés laboral y el desempeño en personal de salud de un hospital, mediante un método transversal – correlacional, con la participación voluntaria de 508 profesionales de la salud, siendo los instrumentos administrados el cuestionario Single Burnout, la Escala AU-10 y el Cuestionario IWPQ, sobre los resultados se determina que el estrés laboral tuvo un efecto predictivo negativo en el desempeño laboral ( $\beta = -.878$ ,  $P < .001$ ), sobre los hallazgos de estrés (45%) se encontraban en niveles elevados, lo que impide un correcto desempeño laboral, esto permite determinar cómo conclusión que diversos factores estresantes pueden impactar en el desempeño laboral, siendo necesario una evaluación para una posterior mejora en los ambientes hospitalarios.

## 2.2. Base teórica

### 2.2.1 Estrés laboral

En los siguientes párrafos se detallará de manera teórica al estrés laboral, desde el detonante hasta las consecuencias que genera en las personas. El estrés se asigna como el efecto accionador ante diversas exigencias o presiones en su centro de trabajo, estas reacciones surgen cuando las exigencias encomendadas no son adaptables a las características de las personas, evaluando sus nociones de afrontamiento ante actividades relevantes.

A su vez puede surgir en una variedad de temas anexadas al campo laboral, éste puede ocurrir cuando los empleados no cuentan con apoyo de sus superiores, o pierden el control sobre lo que hacen y cómo hacen su trabajo. Por ende, se dispone una evaluación al colaborador de como hace frente ante la diversidad problemática de su trabajo, esto también involucra, verse sometido a presiones o sobrecarga laboral, que supera sus fortalezas, así como habilidades, en las que el conocimiento y las habilidades están subutilizados.

En general, un trabajo saludable es aquel en el que la presión sobre los empleados es proporcional a sus habilidades y capacidades, el nivel de control que impone en su trabajo, adema del soporte de compañeros, asimismo un ambiente laboral saludable brinda un desarrollo en la mejoría de la salud y el bienestar, que son puntos prioritarios para cualquier empleado (20).

#### 2.1.1.1 Causas del estrés laboral

Son causadas a través de diferentes factores en el ámbito laboral, la más común son las demandas y presiones excesivas, las cuales provocan asignaciones de trabajo equívocas, mala gestión o la presencia de condiciones de trabajo inadecuadas. Todos estos factores, además de la

falta de apoyo por parte de sus superiores y de los demás colegas; además cuando reciben más apoyo de las personas en su entorno laboral, son menos propensos a que tengan un menor nivel de estrés laboral (20).

### **2.1.1.2 Características de los trabajos que producen estrés**

El estrés es provocado en gran medida por las condiciones que se desarrollan en el entorno laboral, por tal razón hay ciertos puntos en común en los cuales pueden surgir el estrés como las características del puesto en el que se desempeñan, el horario de trabajo (en la que en algunos casos es excesivo), la participación y control, las perspectivas profesionales, el rol o papel que tiene el trabajador en la entidad, las relaciones con sus superiores y colegas y la cultura de la institución; todas estas se detallan a continuación.

Características del puesto: Las características del puesto influyen en el nivel de estrés de un trabajador, debido a que se pueden ver automatizados al realizar tareas monótonas o aburridas, desalentando sus ganas y motivación de hacer las cosas, esto se debe a la falta de variedad o la presencia de tareas desagradables; otra característica que se puede presentar es el excesivo volumen o ritmo de trabajo, como aquellos con plazos muy estrictos, o también la ausencia de trabajo.

Horario de trabajo: El horario de trabajo puede ser en algunos casos muy estrictos e inflexibles; por ejemplo en el caso de los enfermeros las largas jornadas laborales en las que deben laborar y en el caso de los horarios inflexibles puede darse en entornos donde el ingreso de trabajo es impredecible y por lo tanto se manejan horarios o turnos en base a ello, los cuales pueden afectar la vida personal de los trabajadores.



Participación y control: Es la ausencia de involucramiento en el autocontrol, así como en la toma de decisiones, sobre el trabajo que se realiza, entornos, metodología, el ritmo laboral y horarios.

Perspectivas, salario y status: Cuando los trabajadores perciben que ascender en la escala organizacional es difícil o simplemente no hay forma de ascender, puede provocar cierto estrés en ellos, esto sumado a la actividad profesional que puede ser poco valorada o una baja remuneración; así mismo también impacta la poca claridad en la medición del rendimiento de su trabajo y también la ausencia de capacitación para la labor.

Papel en la entidad: Se da generalmente cuando una persona no tiene definida la labor o actividades que realizará dependiendo de su papel dentro de la organización, tener a cargo a otros colaboradores, atender a las personas, etc.

#### Relaciones interpersonales:

Involucran todas las relaciones que mantiene un trabajador con sus contrapartes, en las que pueden existir malas relaciones, así como también falta de apoyo; además hay que considerar algunas situaciones mucho más desagradables como intimidación, acoso y violencia por parte de los compañeros de trabajo. Y por otro lado, también puede existir ausencia de procedimientos para la resolución de problemas.

#### Cultura institucional:

La cultura también afecta el nivel de los trabajadores, en donde estos pueden percibir una mala comunicación o liderazgo por parte de sus superiores, esto también está relacionado con los

objetivos, también se da por exigencias que afectan su vida laboral o familiar, en este último se pueden generar problemas en el hogar que terminen afectando en su ámbito laboral. (20)

#### 2.1.1.3 Efectos del estrés laboral

El estrés influye en todo el mundo de forma inesperada. La presión del trabajo puede provocar comportamientos inadecuados y extraños en el trabajo, y contribuir al mal estado físico y emocional de la persona. En casos excepcionales, la presión aplazada o los malos hábitos de trabajo pueden provocar problemas mentales y psíquicos que provocan el ausentismo laboral y evitan que el trabajador regrese al su puesto de trabajo (20). En el momento en que un individuo está bajo presión, es difícil mantener una adecuada disposición entre la vida laboral y la no laboral; simultáneamente, la persona puede disfrutar de prácticas inadecuadas, por ejemplo, fumar, consumir alcohol y fármacos.

El estrés puede influir también en el sistema de protección, disminuyendo la capacidad del individuo para luchar contra la enfermedad. Cuando están bajo presión en el trabajo, las personas pueden volverse progresivamente inquietas y malhumoradas, incapaces de relajarse o concentrarse, experimentan problemas para pensar de forma coherente y simple para decidir, participan cada vez menos en su trabajo y se sienten cada vez menos dedicados a él, se sienten agotados, desanimados y preocupados, experimentan problemas para dormir y experimentan los efectos nocivos de problemas reales graves, por ejemplo, enfermedades cardiovasculares, problemas estomacales, tensión circulatoria generalizada y migrañas, problemas musculares externos (20).

#### 2.1.1.4 Consecuencias del estrés

El estrés se presenta de diferentes maneras, en este caso como hipertensión, úlceras, ansiedad, problemas para tomar decisiones de forma rutinaria y tendencia a los accidentes. Clasificando en: efectos secundarios fisiológicos, psicológicos y conductuales.

Síntomas fisiológicos. La gran mayoría del interés anterior es cuando el estrés se orienta a la energía de la persona. La explicación se debe fundamentalmente a la realidad cuando los investigadores clínicos se ocuparon del asunto. Su examen razonaba que la presión podía provocar cambios en la digestión, acelerar el ritmo cardiorrespiratorio, incrementar la tensión circulatoria, provocar dolores de cabeza y provocar fallos respiratorios. La conexión entre el estrés y los efectos secundarios fisiológicos específicos no está claro. No hay muchas conexiones estables, lo que se debe a la complejidad de los efectos secundarios y a la dificultad de calcularlos de forma fiable. Sin embargo, lo más importante es que los efectos secundarios fisiológicos tienen una pertinencia mínima para los investigadores de la forma de comportamiento organizacional (21).

Síntomas psicológicos. Uno de los efectos secundarios críticos de la presión es la insatisfacción, eso es lo que se demuestra asumiendo que los individuos involucran cargos donde se les imponen solicitudes muy diferentes y problemáticas o donde hay una ausencia de lucidez sobre las obligaciones laborales, la autoridad y las obligaciones, el estrés y la decepción aumentan. Esencialmente, cuanto menos control tienen los individuos sobre la velocidad de su trabajo, más notable es su baja realización y la expansión de la presión. Se espera que se realicen más exámenes para explicar la relación, sin embargo, las pruebas proponen que la realización del surtido, la importancia, la independencia, la aportación y la personalidad hacen que la presión disminuya la satisfacción y la aportación.

Síntomas conductuales. Asumiendo que la presión existe, se reflejará en las formas de comportamiento introducidas por el individuo, estas pueden ser cambios en la eficiencia, ya que antes de ser impactado por esta circunstancia su desempeño era mayor y actualmente disminuye en razón de que no se siente capacitado para lograrlo. Adicionalmente su manutención es deficiente, incluso comienza por ciertas adicciones que estaban ausentes, y lo principal a destacar en este tema son los resultados que surgen de estas formas de comportamiento para la organización (21).

#### 2.1.1.5 Prevención del estrés laboral

Se asignan los niveles preventivos a continuación:

Primaria: Disminución mediante la ergonomía, el entorno laboral, esquema de trabajo natural, mejora de gestión directiva.

Secundaria: Reducción mediante educación y preparación representativa en los colaboradores.

Terciaria: Disminuye los impactos de la presión mediante la creación de mecanismos de gestión más adecuados y receptivos, una empresa decente caracteriza y trata el trabajo de manera que las condiciones de riesgo de estrés puedan ser evitadas, y los problemas predecibles puedan ser prevenidos en gran medida (20).

#### 2.1.1.6 Solución de problemas de estrés laboral

Metodologías en la gestión de presión laboral.

- Reformulación del puesto de trabajo.

- Procedimientos de reestructuración relevantes se centran en los requerimientos, data, respaldo y el control, e integran los componentes que los acompañan.
- Adaptación de las necesidades: Modificar el método de trabajo, alternar el entorno de trabajo o distribuir la responsabilidad.
- Garantizar que los encargados dispongan o puedan obtener la información y las capacidades importantes para desempeñar realmente sus obligaciones (por ejemplo, elegir y preparar adecuadamente al personal y evaluar periódicamente los progresos).
- Un mayor control de los representantes sobre la forma en que se realiza su trabajo (por ejemplo, con la presencia de la coordinación estratégica, el reparto de cargos y un mayor asesoramiento sobre los ensayos de trabajo).
- Ampliar la calidad y la cantidad de soporte a los trabajadores (por ejemplo, presentando el componente humano de la junta que prepara los programas para los directivos, potenciando la comunicación entre los representantes y potenciando la colaboración y la cooperación) (20).

#### 2.1.1.7 Dimensiones del estrés

Como se evidencia en la teoría relacionada al estrés en el trabajo, ese se puede ver afectado por características en el trabajo como las demandas del ambiente laboral, el control y el apoyo social (22).

## **Control del trabajo**

El control del trabajo hace referencia que el individuo necesita oportunidades en su centro de trabajo para aplicar o desarrollar habilidades que le permitan tomar decisiones sobre tareas propias, del equipo de trabajo o del departamento. Es por ello, que se considera importante que los trabajadores mantengan cierto control sobre las tareas así como sobre sus capacidades, siendo las primeras relacionadas a las posibilidades de decisión y la segunda al uso de sus habilidades. Esto a su vez permite que el trabajador goce de cierta autonomía para que éste pueda elegir como hacer el trabajo y su aporte al mismo, esto ayuda a que los trabajadores puedan incrementar su aprendizaje, desarrolle nuevas habilidades, así como también su capacidad creativa (22).

## **Demanda psicológica**

La demanda psicológica tiene relación con las exigencias del trabajo, esto se traduce a la cantidad de trabajo que es encomendado a los trabajadores, la falta de tiempo para completar los trabajos, el ritmo con el que se da y por ende la intensidad del trabajo. Esta dimensión se enfoca en el volumen de trabajo con la que tiene que lidiar el trabajador. Las causas de estrés se encuentran en la presión del tiempo a la entrega del trabajo, el nivel de atención, las interrupciones, etc.

Para ello, hay un modelo denominado “Modelo Demanda/Control”, en la que el estrés es denominado como tensión psicológica, puesto que transforma al estrés en energía para que el individuo se prepare para la acción. (23) Por otro lado existen reacciones negativas como la depresión, ansiedad o fatiga y estas se dan cuando el control en la toma de decisiones es minúsculo. El segundo supuesto del modelo se enfoca en el aprendizaje activo, la cual indica que los trabajadores tendrán mayor motivación y predisposición a aprender, lo cual favorece a que tomen el control sobre ciertas demandas laborales.

Conforme a la teoría, los trabajos se pueden categorizar de acuerdo con la cantidad de requisitos que requieren y el grado en que los trabajadores tienen control sobre ellos. En este sentido: (a) Puestos de trabajo activos (altas exigencias y mucho control): Aquí las personas se enfrentan a nuevos retos y tienen la capacidad y la oportunidad de aplicar sus habilidades de afrontamiento. Estatus (bajas exigencias, poco control): Los trabajadores experimentan un aprendizaje negativo o la pérdida gradual de las habilidades adquiridas es menos motivador. (c) Ocupación con alto estrés (altas demandas sin posibilidad de control): Es la menos favorable según el modelo de Karasek, debido a que está asociada con el estrés psicológico y el desarrollo de enfermedades. (d) Elementos de baja tensión: Menores requerimientos y capacidad de control sobre los problemas.

Por último, la combinación de estos estudios sugiere que la activación mental puede favorecer al aprendizaje o contribuir al inicio de la tensión psicológica, asimismo, el control determina si las demandas ambientales finalmente se vuelven positivas o negativas al bienestar de una persona. La combinación de estas dos hipótesis de resultados integrados en los dominios de salud y comportamiento forma la base del modelo de demandas-control.

En recientes han ampliado el modelo de demanda/gestión para incluir una tercera dimensión denominada apoyo social formulada por Johnson. Esto se debe a que diversos estudios muestran que los trabajadores con altas exigencias, poca supervisión y poco apoyo social tienen mayor morbilidad por enfermedades cardiovasculares, siendo este riesgo bastante alto si se compara con trabajos con baja demanda, alto control y alto apoyo social (23).

## **Apoyo social**

Hace mención al apoyo que recibe tanto por parte de los compañeros de trabajo como de sus jefes inmediatos. Es por tal motivo, que en 1986 el modelo se amplió considerando la dimensión apoyo social, puesto que los estudios afirmaban que esta dimensión favorece la habilidad de afrontar una situación de estrés mantenido, teniendo un efecto reconfortante o amortiguador frente al estrés. Esta dimensión involucra al clima social, los nexos interpersonales con el ambiente laboral; esta dimensión tiene como componentes el soporte y la relación emocional. (24)

### **2.2.2 Desempeño**

Calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización, cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa. (25)

### **2.2.3 Evaluación de desempeño**

Calidad de la labor o ayuda que realiza el empleado dentro de la empresa. Esto incorpora todo, desde sus habilidades expertas hasta sus habilidades relacionales, lo que influye directamente en los efectos posteriores de la empresa, en cómo actúa un trabajador y cómo se ocupa de la empresa, y en cómo esto afecta a la organización, tanto de forma significativa como adversa.(25)

#### **2.3.2.1 Evaluación de desempeño**

En cuanto a la forma de evaluar la ejecución del puesto de trabajo de un empleado, estos son los puntos de vista que deben tenerse en cuenta:



- Productividad y calidad - Un trabajador debe estar dirigido por objetivos claros y cumplirlos a tiempo. Esto se llama eficiencia. Una base que podemos controlar continuamente a través de un personal útil y dando los instrumentos ideales para que la intervención del trabajador sea esencialmente eficaz como podría esperarse. Ya que, a pesar de la eficacia, también debe haber calidad.
- Eficiencia - Más allá de la eficacia y la calidad, la productividad engloba los dos puntos de vista en su conjunto. Por lo tanto, la eficacia es esencialmente la forma en que un empleado transmite su trabajo a tiempo, por debajo de los objetivos fijados y que tanto la organización como el cliente están contentos con el resultado.
- Presencia en el entorno laboral - el trabajador es competente, útil y su función es valiosa, pero ¿Cómo van sus objetivos y aspiraciones? ¿Mantiene una buena relación con el resto del grupo o su imagen personal divide a la empresa? Estas perspectivas más cercanas deberían considerarse también en relación con la evaluación de la ejecución del puesto.
- Actitud: La predisposición es igualmente importante en la ejecución del trabajo, de hecho, impacta en la eficiencia y en el entorno laboral.
- Esfuerzo: la ejecución del trabajo también puede estimarse en estos términos.
- Trabajo en equipo: organizarse bien con otros colegas es fundamental para los resultados institucionales (25).

### 2.3.2.2 Cualidades de un empleado con un desempeño laboral

Una ejecución de empleo adecuado se distingue típicamente por una progresión de cualidades naturales del individuo, para esta situación positivas, entre las cuales encontramos:

- Ser aplicado: como hemos dicho, la mentalidad, el trabajo, el comportamiento del individuo es clave a la hora de realizar los ajustes. La eficacia, el interés y la obligación con la organización influyen en los resultados.
- Tener capacidad de aprendizaje: relacionada directamente con lo mencionado anteriormente.
- Ser íntegro: Las organizaciones necesitan trabajadores en los que puedan confiar. Esto pretende que, exactamente como empleados de la organización, vayan con las mejores prácticas y las que más beneficien a la organización en general.
- Ser adaptable y flexible: para seguir siendo útil cuando se producen cambios en la institución.
- Tener buenas habilidades interpersonales: relacionarse bien en el grupo y con las otras oficinas (25).

### 2.3.2.3 Evaluación del desempeño laboral

Los sistemas medibles o evaluativos corresponden a:

- Evaluación del supervisor: El jefe responsable del área empresarial, es consignado a someter a un periodo evaluativo al nuevo colaborador, ingresante a la empresa, en un periodo constante de 6 meses con el fin de medir su desempeño laboral.
- Autoevaluación: El empleado debe ser consciente de las capacidades o limitantes con las que cuenta; por intermedio de una autoevaluación o autocrítica; que le permita condicionar su mejora en el siguiente periodo laboral.
- Evaluación de compañeros: Los colaboradores dentro de una organización, cuentan con compañeros de trabajo, que pueden comparar su desempeño en el ambiente laboral, fomentando la mejora de aspectos que se han visto reducidos por la carga laboral.
- Evaluación del cliente: Es el proceso evaluativo anexada al cliente, luego de ser atendido por el colaborador, en la prestación y recepción de servicios, demostrando la satisfacción del cliente (25).

#### 2.3.2.4 Motivos de evaluación

Medidas que permiten:

- Realización en relación a las tareas y la ambientación del puesto laboral, determinar errores y fortalezas.
- Indicar problemas externos, como familia, salud, economía, que afecten el rendimiento laboral.
- Incentivar a los colaboradores mediante estrategias motivadoras que recompensen sus esfuerzos laborales.

- Determinar la promoción de puestos internos donde los colaboradores crezcan profesionalmente.

#### 2.3.2.5 Dimensiones del desempeño:

De esa forma se atacan cuatro dimensiones, las cuales desarrollaremos a continuación:

##### **Proactividad**

En el comportamiento organizacional y la psicología organizacional, la proactividad o el comportamiento proactivo de los individuos se refiere al comportamiento anticipatorio, orientado al cambio y autoiniciado en diversas situaciones.(28) El comportamiento proactivo implica actuar antes de una situación futura, en lugar de sólo reaccionar. Significa tomar el control y hacer que las cosas sucedan en lugar de simplemente ajustarse a una situación o esperar a que suceda algo. Los empleados proactivos generalmente no necesitan que se les pida que actúen, ni requieren instrucciones detalladas. El comportamiento proactivo se puede contrastar con otros comportamientos relacionados con el trabajo, como el dominio, es decir, el cumplimiento de requisitos predecibles del trabajo o la adaptabilidad, el manejo exitoso y el apoyo al cambio iniciado por otros en la organización. Con respecto a lo último, mientras que la adaptabilidad se trata de responder al cambio, la proactividad se trata de iniciar el cambio. (29).

##### **Capacidad**

Se refiere a la cualidad de ser capaz para algo determinado, dicha cualidad puede recaer en una persona, entidad o institución, e incluso, en una cosa. Es decir, la capacidad hace referencia a la posibilidad de una entidad para cumplir con una determinada función en atención a sus características, recursos, aptitudes y habilidades (22).

## **Nivel de conocimientos**

El nivel de conocimiento conceptual es aquella capacidad que tiene el hombre para establecer conceptos en forma de lenguaje, transmitirlos por medio de símbolos abstractos, y efectuar una combinación de conceptos mediante mecanismos cognitivos, basados en concepciones invisibles, inmateriales, universales y esenciales. (25).

## **Diligencia en el trabajo**

Es el cuidado y exactitud en ejecutar una cosa o un hecho; aplicándolo en el modo de pensar de un buen trabajador; consciente de querer buenos resultados; consiste en el deseo y cuidado para ser bien las tareas encomendadas. Si estas tienen por objeto extraer o transformar objetos materiales el resultado debe ajustarse al grado de aceptabilidad determinado por las normas técnicas de los organismos del estado competente para regular y controlar la calidad de dichas cosas. Es decir, lo que se debería lograr es que las tareas sean efectuadas según las reglas de la técnica y el arte de manera que los bienes y servicios proporcionen la utilidad que se espera de ellos (17).

### 2.3. Formulación de la Hipótesis

#### 2.3.1 Hipótesis general

Hi. Existe una relación entre el estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

Ho. No existe una relación entre el estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

### 2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación entre el estrés en su dimensión control del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.
- Existe una relación entre el estrés en su dimensión demanda de habilidades con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.
- Existe una relación entre el estrés en su dimensión demandas del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.
- Existe una relación entre el estrés en su dimensión apoyo social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

El estudio mantendrá como método de investigación, el método hipotético-deductivo. De manera natural, el procedimiento se centra en construir conjeturas o suposiciones especulativas y provisionales con la intención de solucionar el problema, luego de ser comprobada en forma rigurosa por el estudio (26).

#### **3.2. Enfoque de Investigación**

Desde la perspectiva del enfoque, el proyecto es cuantitativo, centrado en analizar la característica de las variables y sus asociaciones o correlaciones, la materialización y ejecución de cada resultado obtenido; utilizando la muestra, para hacer inferencia de una grupo de dónde la toda muestra ha sido seleccionada (27).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio a materializar será aplicado, este tipo de denominación para estudios de investigación, se caracteriza por aprovechar los saberes recolectados para problemáticas concretas, surgidas en la práctica (27).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El actual estudio se evidencia como, no experimental, dado que pretende ejecutarse sin modificar o alterar intencionalmente a cada variable, ya que ocurrieron o se dieron en la realidad. El tipo del estudio propuesto se califica como observacional, así mismo descriptivo-correlacional dado que recoge datos característicos del tema de estudio y compara variables dentro del contexto

estableciendo una influencia, teniendo también un corte transeccional o transversal porque analizará cada variable en un momento específico, en un determinado punto del tiempo (27).

### 3.5. Población y muestra

El conjunto de unidades de análisis, lo cual representa a la población objeto a estudiar es finita, para ello se toma el registro existente de 40 enfermeras(os), que prestan sus servicios en el centro quirúrgico de manera presencial en un centro hospitalario público de la ciudad de Lima (27).



### 3.6. Variables y Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

| <b>Variables</b>      | <b>Definición operacional</b>  | <b>Dimensiones</b>     | <b>Indicadores</b>             | <b>Escala de medición</b> | <b>Escala Valorativa</b>  |                |                           |
|-----------------------|--|------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|---------------------------|
| <b>Estrés laboral</b> | La variable estrés laboral se operacionaliza en las dimensiones control del trabajo, demanda de habilidades, demandas del trabajo y apoyo social, las cuales tienen una escala ordinal de tipo Likert, bajo los ítems (1) TD, (2) ED, (3) DA y (4) CA. | Control del trabajo    | Decisión propia                | Ordinal                   | Totalmente en desacuerdo. |                |                           |
|                       |  |                        | Decisión de otros              |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Participación                  |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Velocidad                      |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Horario flexible               |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Descanso                       |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Compañeros de trabajo          |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Ambiente de trabajo            |                           |                           |                |                           |
|                       |  | Demanda de habilidades | Trabajo repetitivo             | Ordinal                   |                           | En desacuerdo. |                           |
|                       |  |                        | Variedad                       |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Aburrido                       |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Aprender nuevas                |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Destrezas y conocimientos      |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Iniciativa                     |                           |                           |                |                           |
|                       |  | Demandas del trabajo   | Rapidez                        | Ordinal                   |                           |                | Completamente de acuerdo. |
|                       |  |                        | Intensidad                     |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Suficiente tiempo              |                           |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Cosas difíciles de combinar    |                           |                           |                |                           |
|                       |  | Apoyo social           | Ayuda y apoyo de los colegas   | Ordinal                   |                           |                |                           |
|                       |  |                        | Colegas están dispuestos a oír |                           |                           |                |                           |

|                          |  |                                 |  |                 |   |
|--------------------------|--|---------------------------------|--|-----------------|---|
|                          |  |                                 | Ayuda y apoyo de su jefe   |                 |   |
|                          |  |                                 | Jefe está dispuesto a oír  |                 |   |
|                          |  |                                 | Información de sus superiores  |                 |   |
|                          |  |                                 | Información consistente de sus superiores  |                 |   |
| <b>Desempeño laboral</b> | La variable desempeño laboral se operacionaliza en las dimensiones proactividad, capacidad de servicio, conocimiento, diligencia en el trabajo, las cuales tienen una escala ordinal de tipo Likert, bajo los ítems (1) TD, (2) ED, (3) DA y (4) CA. | Proactividad                    | Iniciativa   | Ordinal         | Totalmente en desacuerdo.<br>En desacuerdo.<br>De acuerdo.<br>Completamente de acuerdo. |
|                          |  |                                 | Búsqueda de oportunidades  |                 |   |
|                          |  |                                 | Capacidad de respuesta   |                 |   |
|                          |  | Capacidad de servicio           | Fiabilidad   | Ordinal         |   |
|                          |  |                                 | Empatía  |                 |   |
|                          |  |                                 | Capacidad de respuesta   |                 |   |
|                          |  | Conocimientos                   | Conocimientos específicos  | Ordinal         |   |
|                          |  |                                 | Destreza del uso de herramientas   |                 |   |
|                          |  | Diligencia en el trabajo        | Cumplimiento del horario   | Ordinal         |   |
|                          |  |                                 | Presentación   |                 |   |
|                          |  |                                 | Cumplimiento de indicaciones   |                 |   |
|                          |  | <b>Variables intervinientes</b> | Las variables intervinientes comprenden a la edad (intervalo), sexo (nominal), y condición laboral (intervalo, nominal y ordinal); en donde, cada una de ellas tiene su propia escala de medición. | Edad            |   |
|                          |  |                                 |  | Más de 50 años  |   |
| Sexo                     | Sexo   |                                 |  | Nominal         | Masculino   |
|                          |  |                                 |  |                 | Femenino  |
| Condición laboral        | Condición laboral  |                                 |  | Nominal         | Terceros  |
|                          |  |                                 |  |                 | Cas   |
|                          |  |                                 |  |                 | 728   |
|                          |  |                                 |  |                 | 276   |
|                          |  |                                 |  |                 | Número de horas laboradas   |
|                          |  |                                 |  | 12 horas al día |   |
|                          | Trabajo extra al programado en el hospital   |                                 |  | Intervalo       | 6 horas   |
|                          | 12 horas   |                                 |  |                 |   |
| Duración de vacaciones   | Ordinal  |                                 |  | 15 días /año    |   |
|                          |  |                                 |  | 30 días/año     |   |
| Tiempo de servicio       | Ordinal  |                                 |  | Menos de 2 años |   |
|                          |  | De 2 a 5 años                   |  |                 |   |
|                          |  | Más de 5 años                   |  |                 |   |

### 3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

Para ambas variables a estudiar se aplicará la técnica de la encuesta, la cual representa a la que tiene mayor utilización en el contexto a analizar, este empleará los cuestionarios, con la finalidad de recoger los datos e información por medio de la recolección de información, cuya evaluación, análisis y explicación, permitirán llegar a resultados claros y puntuales (26).

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos

##### **Variable 1: Instrumento sobre estrés.**

Como herramienta e instrumento de estudio se aplicará el “Cuestionario de Karasek”

El instrumento que se aplicará será el Job Content Questionnaire (denominado Cuestionario del contenido del Trabajo), que se propone aplicar el Modelo de Demanda / Control de Karasek, que es efectuado cuando se requiere evaluar las condiciones en las que se labora como contenido de la investigación como producto de una tensión que exista en el ambiente laboral. Es por ello, que el instrumento será autoadministrado y tendrá un período de 15 minutos de manera aproximada en el cual se planteó cuatro opciones de respuestas de acuerdo al estilo Likert, con las opciones de los extremos de totalmente en desacuerdo al total de acuerdo. Además, el cuestionario se encuentra conformado en la estructura de acuerdo a las dimensiones formuladas; teniendo en la dimensión de Decisión un total de 9 ítems, que son divididos en la subdimensión de utilización de habilidades que tiene 6 ítems y la subdimensión de posibilidad de decisión que tiene 3 ítems; en cuanto a la segunda dimensión de las demandas psicológicas se efectuarán 5 ítems, y como última dimensión se tiene la dimensión de apoyo social se encuentra conformada por 8 ítems que se divide en

subdimensión en el apoyo de compañeros se tiene 4 ítems y los 4 ítems restantes se encuentran en la subdimensión de apoyo del supervisor.

### **Variable 2: Instrumento sobre desempeño.**

La evaluación de la prueba de desempeño laboral se elaboró por Natalia Boada (2018), esta se forma por 11 preguntas (ítems) que analizan 4 dimensiones para el desempeño: La proactividad, La capacidad de los servicios, Los conocimientos y La diligencia en los trabajos. Para el caso del desempeño laboral como variable se estructura con 05 dimensiones, que en el estudio presentado se van a conceptualizar como factores. En términos psicométricos, el factor inicial (La proactividad) se forma por las preguntas 01, 02 y 03; el factor siguiente (La capacidad de Servicio), por las preguntas 04, 05 y 06; el tercero (Los conocimientos), por las preguntas 07 y 08; finalmente, el cuarto (La diligencia en el trabajo), por las preguntas 09, 10 y 11.

El puntaje de estas 4 categorías de evaluación se diagnostica según el siguiente cuadro:

**Tabla 2**

*Puntaje de las categorías de evaluación*

| Nivel de Desempeño | Proactividad | Capacidad de servicio | Conocimientos | Diligencia en el trabajo | Desempeño General |
|--------------------|--------------|-----------------------|---------------|--------------------------|-------------------|
| Alto               | 110 o más    | 110 o más             | 80 o más      | 110 o más                | 250 o menos       |
| Medio              | 80 a 100     | 80 a 100              | 50 a 70       | 80 a 100                 | 260 a 370         |
| Bajo               | 70 o menos   | 70 o menos            | 40 o menos    | 40 o menos               | 250 o menos       |

### 3.7.3 Validación

**Cuestionario de Karasek:** Esta prueba presenta correlaciones ítems – test para valores de 0.678 – 0.863 por medio del coeficiente de correlación de Pearson con niveles de confianza menores a 0.05 (presenta un 0.001), lo que manifiesta un indicador aceptable de validez.

**Cuestionario de desempeño:** En este cuestionario cada experto calificó cada ítem (pregunta) del cuestionario, considerando la escala de Likert, desde el puntaje menos (01), al puntaje mayor (05). Para calcular la V de Aiken se aplicó a 59, la fórmula en la calificación otorgada por cada juez, esto para cada ítem (pregunta), sosteniéndose en 3 criterios: la claridad, la relevancia y la pertinencia. Se obtuvo a manera de resultado, una V de Aiken de 0.91, lo que manifiesta la validación de la prueba.

### 3.7.4 Confiabilidad

**Cuestionario de Karasek:** La confiabilidad de este cuestionario es de 0.773, aplicando el Alpha de Cronbach, indicando así, que el instrumento es confiable para ser aplicado a la muestra establecida anteriormente.

**Cuestionario de desempeño:** En lo que refiere a la confiabilidad de las preguntas del instrumento, se realizó la evaluación de fiabilidad estadística usando el Alfa de Cronbach, que evidenció un resultado de 0.88, esto siendo un valor mayor a 0.6, califica una fiabilidad óptima del instrumento.

### 3.8. Aspectos éticos

En el estudio presentado, se respetará plenamente la confidencia de los datos de los participantes en el estudio, toda información recolectada estará bajo responsabilidad de la investigadora principal y ella garantizará el resguardo de la información.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

**Tabla 3**

*Plan de tareas*

| Actividad   | Abril |    |    |    | Mayo |    |    |    | Julio |    |    |    | Agosto |    |    |    |
|---|-------|----|----|----|------|----|----|----|-------|----|----|----|--------|----|----|----|
|   | 11    | 18 | 22 | 30 | 10   | 14 | 22 | 30 | 8     | 12 | 20 | 29 | 5      | 12 | 22 | 28 |
| Definir la problemática de investigación                      | *     |    |    |    |      |    |    |    |       |    |    |    |        |    |    |    |
| Formular el problema general y específicos                    |       | *  |    |    |      |    |    |    |       |    |    |    |        |    |    |    |
| Realizar el arqueo bibliográfico para las bases teóricas      |       |    | *  | *  |      |    |    |    |       |    |    |    |        |    |    |    |
| Estructurar la metodología para recabar y analizar los datos  |       |    | *  | *  |      |    |    |    |       |    |    |    |        |    |    |    |
| Presentar el proyecto   |       |    |    | *  |      |    |    |    |       |    |    |    |        |    |    |    |
| Validar y aplicar el instrumento a los profesionales de salud |       |    |    |    | *    | *  | *  |    |       |    |    |    |        |    |    |    |
| Organizar los resultados descriptivos y pruebas de hipótesis  |       |    |    |    |      |    |    | *  | *     | *  |    |    |        |    |    |    |
| Discutir los hallazgos y redactar conclusiones                |       |    |    |    |      |    |    |    |       |    | *  | *  | *      | *  | *  |    |
| Presentar la tesis  |       |    |    |    |      |    |    |    |       |    |    |    |        |    |    | *  |

### 4.1 Presupuesto

**Tabla 4**

*Presupuesto del proyecto*

| Numero | Descripción | Cantidad | Costo unitario | Costo total |
|--------|-------------|----------|----------------|-------------|
| 1      | USB         | 1        | 30 soles       | 30 soles    |
| 2      | Internet    | Gb       | 2 sol          | 100 soles   |

---

|   |                                |                        |               |           |
|---|--------------------------------|------------------------|---------------|-----------|
| 3 | Lapiceros                      | 2                      | 1 sol         | 10 soles  |
| 4 | Hojas bond                     | 1/2 millar             | 10 centavos   | 120 soles |
| 5 | Impresiones                    | 40 hojas               | 0.50 centavos | 200 soles |
| 6 | Pasajes                        | 10 veces<br>2 personas | 5 soles       | 400 soles |
| 7 | Fiambres                       | 10 veces               | 10 soles      | 100 soles |
| 8 | Cortesía para<br>participantes | 35 personas            | 2 soles       | 60 soles  |

---



## 5. REFERENCIAS

1. Ontiveros L. Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida [Internet]. Fundación Española del Corazón. 2022 [citado 12 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://fundaciondelcorazon.com/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
2. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, Contreras J, Mercado M, Florez C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB. 22 de julio de 2020;23(2):195-213.
3. Puig MA, Martínez M, Valdés N. Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 4 de octubre de 2016 [citado 12 de agosto de 2022];32(3). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/988>
4. MINSA. El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19 [Internet]. 2021 [citado 15 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
5. MINSA. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 [Internet]. 2020 abr [citado 15 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
6. Gallegos Flores HG. El estrés y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional de Enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento

de Puno – 2014 [Internet]. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2018 [citado 23 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2298>

7. Ardıç M, Ünal Ö, Türkemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. *J Res Nurs*. junio de 2022;27(4):330-40.
8. Fia SD, Fosu-Ayarkwah C, Baidoo B. Effects of Stress on the Job Performance of Psychiatric Nurses. *Open Journal of Psychology*. 3 de agosto de 2022;2(1):58-76.
9. Agustina T, Rarastanti P, Hidayat A. Stress and Job Performance of Healthcare Workers amidst COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Burnout. *Shirkah: Journal of Economics and Business*. 31 de diciembre de 2021;6:315-35.
10. Sheikh S, Poudineh Z, Poudineh Z, Sshahbazi A, Abdi Z. Relationship between Job Stress and Job Performance among Nurses Facing Covid-19 Virus in Zahedan Teaching Hospitals in 2021. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*. 2021;15(5):1358-60.
11. Shah MK, Gandrakota N, Cimiotti JP, Ghose N, Moore M, Ali MK. Prevalence of and Factors Associated With Nurse Burnout in the US. *JAMA Network Open*. 4 de febrero de 2021;4(2):e2036469.
12. Aranya JK. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022 [citado 23 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79183>

13. Arango F de C, Córdova CK, Sulca M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020 [Internet]. Universidad Nacional del Callao-Bellavista-Callao; 2020 [citado 15 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>
14. Cardenas KP. Estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021 [citado 23 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73953>
15. Fuentes E. Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II-1 Moyobamba, 2021 [Internet]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2022 [citado 23 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6638>
16. Chung KS, Salas JM. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital Regional Docente de Trujillo 2018 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO; 2018 [citado 15 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4349>
17. Ramírez EM. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020 [citado 23 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785>

18. Condezo YM. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022 [citado 15 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84078>
19. Bernales-Turpo D, Quispe-Velasquez R, Flores-Ticona D, Saintila J, Ruiz Mamani PG, Huanchuire-Vega S, et al. Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *J Prim Care Community Health*. 1 de enero de 2022;13:21501319221101844.
20. Griffiths A, Leka S, Cox T. La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [Internet]. Organización Mundial de la Salud; 2004 [citado 12 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
21. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional [Internet]. Decimoséptima. ADDISON-WESLEY; 2017 [citado 12 de agosto de 2022]. 748 p. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-comportamiento-organizacional-17-ed/9786073239851/5612581>
22. Vega S. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I) [Internet]. CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO; 2001 [citado 12 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+de+manda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>

23. Luceño L, Martín J, Jaén M, Díaz EM. Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Edupsykhé Revista de Psicología y Educación* [Internet]. 1 de enero de 2005 [citado 12 de agosto de 2022];4(1). Disponible en: <https://journals.ucjc.edu/EDU/article/view/3761>
24. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol.* octubre de 1998;3(4):322-55.
25. Rodríguez C. Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. 2019 [citado 12 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
26. Vera J, Castaño R, Torres Y. Fundamentos de metodología de la investigación científica [Internet]. Guayaquil: Ediciones Grupo Compás; 2018 [citado 11 de agosto de 2022]. 72 p. Disponible en: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/274/3/libro.pdf>
27. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. Sexta. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014 [citado 11 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
28. Grant, Adam; Ashford, Susan (2008). «The dynamics of proactivity at work». *Research in Organizational Behavior* 28: 3-34. doi:10.1016/j.riob.2008.04.002.
29. [«Duden | proaktiv | Rechtschreibung, Bedeutung, Definition»](http://www.duden.de). www.duden.de (en alemán). Consultado el 28 de julio de 2018.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**(EAPE)**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA**

Estimados compañeros, estos cuestionarios tienen como finalidad proponer estrategias que permitan reducir el estrés y mejorar el desempeño en el personal de enfermería de sala de operaciones maternidad, para ello solicitamos de su ayuda para contestar algunas preguntas. Su respuesta será confidencial y anónima, gracias.

**INSTRUCCIONES** – Los puntos que vera a continuación son aspectos personales y laborales, marque la respuesta que más se acerque a su realidad.

**DATOS GENERALES:**

• **Edad:**

\_\_\_ De 25 a 50 años

\_\_\_ Más de 50 años

• **CONDICIÓN LABORAL**

\_\_\_ Terceros

\_\_\_ Cas

\_\_\_ Ley 728

\_\_\_ Ley 276

• **Sexo:**

\_\_\_ Masculino

\_\_\_ Femenino

• **NUMERO DE HORAS EXTRA LABORADAS**

\_\_\_ Seis horas al mes

\_\_\_ Más de doce horas al mes

## INSTRUMENTO: CUESTIONARIO KARASEK

**INSTRUCCIONES** – Los puntos que siguen corresponden a su trabajo y a su entorno laboral.  
Ud. debe marcar una sola de las casillas en cada ítem. Gracias.

| Nº | Pregunta   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Completamente de acuerdo. |
|----|--|--------------------------|---------------|------------|---------------------------|
| 1  | Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas                                 |                          |               |            |                           |
| 2  | Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación                         |                          |               |            |                           |
| 3  | En mi trabajo debo ser creativo  |                          |               |            |                           |
| 4  | Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo                                |                          |               |            |                           |
| 5  | Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo                              |                          |               |            |                           |
| 6  | Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma                     |                          |               |            |                           |
| 7  | En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes                 |                          |               |            |                           |
| 8  | Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo                  |                          |               |            |                           |
| 9  | En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales |                          |               |            |                           |
| 10 | Mi trabajo exige hacerlo rápidamente   |                          |               |            |                           |
| 11 | Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental                                     |                          |               |            |                           |
| 12 | En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva.                     |                          |               |            |                           |
| 13 | Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo                          |                          |               |            |                           |
| 14 | No recibo pedidos contradictorios de los demás                               |                          |               |            |                           |
| 15 | Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo        |                          |               |            |                           |
| 16 | Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde               |                          |               |            |                           |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 17 | Mi trabajo es muy dinámico   |  |  |  |  |
| 18 | A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás          |  |  |  |  |
| 19 | Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión |  |  |  |  |
| 20 | Mi jefe presta atención a lo que digo  |  |  |  |  |
| 21 | Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí                                |  |  |  |  |
| 22 | Mi jefe facilita la realización del trabajo  |  |  |  |  |
| 23 | Mi jefe consigue que la gente trabaje unida  |  |  |  |  |
| 24 | Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan        |  |  |  |  |
| 25 | Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí                    |  |  |  |  |
| 26 | Las personas con las que trabajo se interesan por mí                                   |  |  |  |  |
| 27 | Las personas con las que trabajo son amistosas   |  |  |  |  |
| 28 | Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas             |  |  |  |  |
| 29 | Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo                  |  |  |  |  |



**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUACION DE DESEMPEÑO  
LABORAL**

**INSTRUCCIONES** – Los puntos que siguen corresponden a su trabajo y a su entorno laboral.  
Ud. debe marcar una sola de las casillas en cada ítem. Gracias.

| <b>Nº</b> | <b>Pregunta</b>   | <b>Totalmente en<br/>desacuerdo</b> | <b>En<br/>desacuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Completa-<br/>mente de acuerdo.</b> |
|-----------|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------|--|
| <b>1</b>  | ¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?                                       |                                     |                          |                   |  |
| <b>2</b>  | ¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?                        |                                     |                          |                   |  |
| <b>3</b>  | ¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?    |                                     |                          |                   |  |
| <b>4</b>  | ¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?                                    |                                     |                          |                   |  |
| <b>5</b>  | ¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?                                  |                                     |                          |                   |  |
| <b>6</b>  | ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno? |                                     |                          |                   |  |
| <b>7</b>  | ¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?   |                                     |                          |                   |  |
| <b>8</b>  | ¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?                            |                                     |                          |                   |  |
| <b>9</b>  | ¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?                           |                                     |                          |                   |  |
| <b>10</b> | ¿Coordinas eficazmente con jefatura inmediata?  |                                     |                          |                   |  |

## Anexo 2: Confiabilidad del instrumento

### Confiabilidad del Cuestionario Karasek

| <b>Dimensiones</b>    | <b>Alpha de Cronbach</b> |
|-----------------------|--------------------------|
| Decisión              | 0.921                    |
| Demandas psicológicas | 0.897                    |
| Apoyo social          | 0.901                    |
| Puntaje General       | 0.902                    |

### Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral

| <b>Dimensiones</b>       | <b>Alpha de Cronbach</b> |
|--------------------------|--------------------------|
| Proactividad             | 0.873                    |
| Capacidad de servicio    | 0.798                    |
| Conocimientos            | 0.885                    |
| Diligencia en el trabajo | 0.956                    |
| Puntaje General          | 0.889                    |

Anexo 3: Matriz de consistencia

| Formulación del problema   | Objetivos   | Hipótesis   | Variables  | Diseño metodológico   |
|--|---|---|--|---|
| <b>Problema general</b>  | <b>Objetivo general</b>   | <b>Hipótesis general</b>  |  | Tipo de investigación:<br>Aplicado  |
| ¿Cómo el estrés frente a las cirugías COVID-19 influye en el desempeño del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?   | Determinar la influencia del estrés frente a las cirugías COVID-19 en el desempeño del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.  | El estrés frente a las cirugías COVID-19 influye en el desempeño del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.  | <b>Variable 1:</b><br>Estrés laboral   | Método:<br>Hipotético-deductivo   |
| <b>Problemas específicos</b>   | <b>Objetivos específicos</b>  | <b>Hipótesis específicas</b>  | Dimensiones:<br>Control del trabajo<br>Demanda de habilidades<br>Demandas del trabajo<br>Apoyo social. | Diseño de la investigación:<br>No experimental  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el perfil del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de estrés frente a las cirugías COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de desempeño del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la proactividad del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la capacidad de servicio del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir el perfil del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar el nivel de estrés frente a las cirugías COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar el nivel de desempeño del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar la relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la proactividad del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar la relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la capacidad de servicio del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El perfil del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021 se relaciona con el estrés frente a las cirugías COVID-19 y el desempeño del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• El nivel de estrés frente a las cirugías COVID-19 es alto en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• El nivel de desempeño es bajo en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Existe relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la proactividad del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Existe relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la capacidad de</li> </ul> | <b>Variable 2:</b><br>Desempeño laboral  | Población: 40 enfermeras(os) del centro quirúrgico del centro hospitalario público de la ciudad de Lima |
|  |   |   | Dimensiones:<br>Proactividad<br>Capacidad de servicio<br>Conocimientos<br>Diligencia en el trabajo.    | Muestra: 40 enfermeras(os) del centro quirúrgico del centro hospitalario público de la ciudad de Lima   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>nacional 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y los conocimientos del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia del estrés frente a las cirugías COVID-19 en la diligencia en el trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del desempeño del personal y el control del trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del desempeño del personal y la demanda de habilidades del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del desempeño del personal y las demandas del trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del desempeño del personal y el apoyo social del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021?</li> </ul> | <p>nacional 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y los conocimientos del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar la relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la diligencia en el trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar la relación del desempeño del personal y el control del trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar la relación del desempeño del personal y la demanda de habilidades del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar la relación del desempeño del personal y las demandas del trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Determinar la relación del desempeño del personal y el apoyo social del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> </ul> | <p>servicio del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y los conocimientos del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Existe relación del estrés frente a las cirugías COVID-19 y la diligencia en el trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Existe relación del desempeño del personal y el control del trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Existe relación del desempeño del personal y la demanda de habilidades del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Existe relación del desempeño del personal y las demandas del trabajo del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> <li>• Existe relación del desempeño del personal y el apoyo social del personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital nacional 2021.</li> </ul> |  |  |
|---|--|--|--|--|

## Anexo 5: Formato de consentimiento informado

### Universidad Privada Norbert Wiener

#### Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

Este consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio. La aplicación del cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 30 min. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con el Lic. En Enfermería Carmen Patricia Karagandá Ochoa; investigadora principal, (carmenkadagand@gmail.com) / cel. 926939845.

**Título del proyecto:** Influencia del estrés frente a las cirugías COVID-19 en el desempeño del personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional de lima, 2021

**Propósito del estudio:** Determinar la influencia del estrés frente a las cirugías COVID - 19 en el desempeño de las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital Nacional, Lima, 2021.

**Beneficios por participar:** Puede llevar a cabo conocer los resultados de la investigación por los medios más convenientes (de forma personal o grupal) que le podría ser de profusa utilidad en su acción profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Solo se pedirá responder el cuestionario.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier instante, sin sanción o pérdida de las ventajas a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese cuestiones extras a lo largo del desarrollo de este estudio se acerca de la investigación, puede realizarlas en cualquier instante.

#### Participación voluntaria:

Su cooperación en este estudio es consumadamente voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve momento y posibilidad de hacer cuestiones, las cuales fueron reveladas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o seguir participando en el estudio y que al final acepto participar plenamente en el estudio.

---

Nombres y apellidos del participante

---

Firma

DNI:

## Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin