



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Estrés laboral y su relación con el rendimiento profesional en el personal de salud de
centro quirúrgico en un hospital de Lima 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Guillermo Castillo, Bethzabe Roxana

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4100-3817>

Asesor: Dr. Caycho Valencia, Félix Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8241-5506>

Lima – Perú

2024

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

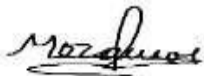
Yo, BETHZABE ROXANA GUILLERMO CASTILLO Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL DE LIMA 2023”** validado por la coordinadora de Postgrado Dra: Marilé Lozano Lozano con DNI 06145634 Con ORCID 0009-0007-9628-9556 tiene un índice de similitud de (18) (Dieciocho)% con código oid: 14912:463494815 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 BETHZABE ROXANA GUILLERMO CASTILLO
 DNI: 40869372



.....
 Firma
 Dra. Marilé Lozano Lozano
 DNI: 06145634

Lima, 22 de abril de 2025

DEDICATORIA:

Dedicado a todos mis seres queridos por su apoyo incondicional y porque ellos son los pilares para poder edificar mi mundo de conocimientos y llegar a ser lo que ahora soy.

Dedicado también a mis seres queridos que partieron de este mundo, a mi amado padre Héctor y a mi hermanita Yesica, a quienes extraño mucho.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme salud, fortaleza y
sabiduría para cumplir mi nueva meta.

INDICE GENERAL

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	2
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problema específico.....	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivo específico	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Teórico.....	7
1.4.2. Metodológico.....	8
1.4.3. Práctico	8
1.5. Limitaciones de la investigación	9
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	10
2.1. Antecedentes de investigación	10
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Definición de estrés:	15
2.2.2. Desempeño laboral	19
2.3. Formulación de hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general	21
2.3.2. Hipótesis específica	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	23
3.1. Método de investigación	23
3.2. Enfoque de investigativo	23
3.3. Tipo de investigación	24
3.4. Diseño de investigación.....	24
3.5. Población, muestra y muestreo.....	25
3.5.1. Población	25
3.5.2. Muestra	25
3.5.3. Muestreo	26
3.5.4. Criterios de inclusión y exclusión	26
3.6. Validación y operacionalización	27
3.6.1. Operacionalización de variable 1 Variable.....	27

3.6.2. Operacionalización de variable 2.....	27
3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos	27
3.7.1. Técnica.....	27
3.7.2. Descripción	28
3.7.3. Validación.....	29
3.7.4. Confiabilidad	30
3.8. Procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	32
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	33
4.1. Resultados:	33
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados:	33
4.1.2. Prueba de hipótesis	35
4.1.3. Discusión de Resultados	43
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1. Conclusiones:	48
5.2. Recomendaciones	49
REFERENCIAS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia.	61
Anexo 2: Instrumentos	63
Anexo 3: Validación de instrumentos	69
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	75
Anexo 5: Aprobación del comité de ética	75
Anexo 6: Formato de Consentimiento Informado.....	76
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	78
Anexo 8: Reporte de similitud de turniting	79

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Operacionalización de variable 1	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N° 2. Operacionalización de la variable 2	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N° 3. Cruzada Estrés laboral-Niveles desempeño profesional - niveles	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N° 4. Prueba de Normalidad.....	35
Tabla N° 5. Contraste de hipótesis entre las variables Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en el personal de salud en un Hospital de Lima 2024	37
Tabla N° 6. Estrés laboral en su dimensión: Ambiente físico con el desempeño profesional en un Hospital de Lima 2024....	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Estrés laboral y el desempeño profesional en un Hospital Lima 2024	34
Gráfico 2. Variable Estrés laboral por niveles.....	38
Gráfico 3. Variable desempeño profesional por niveles.....	38

RESUMEN

Objetivo: el propósito de la investigación fue analizar la relación existente entre el estrés laboral y profesional en los trabajadores del sector salud que desempeñan sus funciones en el área de Centro Quirúrgico. **Material y método:** se trató de un estudio de carácter aplicado, de tipo no experimental, correlacional y de corte transversal, utilizando el método hipotético- deductivo. La muestra estuvo compuesta por 120 profesionales de la salud y se emplearon dos cuestionarios estructurados como instrumentos de recolección de datos. **Resultados:** el nivel de estrés laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico fue medio, tanto en lo relacionado con el estrés laboral como el desempeño profesional (40.0%). En cuanto al coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de (-, 636), con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). **Conclusión:** se evidenció una correlación media, significativa e inversamente proporcional entre las variables estudiadas, lo que indica que altos niveles de estrés laboral están vinculados con un bajo desempeño profesional. Por ello, se recomienda realizar altos estudios adicionales con muestras más amplias para profundizar en estos hallazgos.

Palabras claves: Estrés, desempeño profesional, trabajador de salud.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research was to analyze the relationship between work-related stress and professional performance among healthcare workers working in Surgical Centers. **Materials and methods:** This was an applied, non-experimental, correlational, and cross-sectional study, using the hypothetical-deductive method. The sample consisted of 120 healthcare professionals, and two structured questionnaires were used as data collection instruments. **Results:** The level of work stress among healthcare personnel in the Surgical Center was medium, both in relation to work stress and professional performance (40.0%). The correlation Spearman coefficient, it obtained a value of (-, 636), with a significance of 0.000 ($p < 0.05$). **Conclusion:** there is a medium, significant and inversely proportional correlation between the variables studied. High levels of Work Stress are associated with low levels of Professional Performance. Therefore, it is important to continue with larger studies in larger samples.

Keywords: Work stress, professional performance, health personnel.

INTRODUCCIÓN

El estrés es cada vez más reconocido como una condición que impacta negativamente en la salud de los profesionales del sector sanitario, trayendo consigo una variedad de efectos tanto físicos como psicológicos que, a su vez, afecta su rendimiento en el ámbito laboral. Este estudio tiene como propósito fundamental establecer la relación existente entre la variable estrés, dado su creciente impacto en el desempeño laboral del personal de salud.

En el Capítulo I se presenta una descripción detallada de la situación problemática, la formulación precisa de la cuestión de investigación, así como los objetivos generales y específicos del estudio. También se incluye una justificación en los ámbitos teórico, práctico y metodológico, así como las limitaciones identificadas durante el proceso investigativo. En el Capítulo II, se abordan los antecedentes tanto en el ámbito nacional como internacional, se exponen los fundamentos teóricos considerando las definiciones de las variables, las teorías que respaldan el estrés y el desempeño laboral y las respectivas dimensiones. Además, se establece en marco de las hipótesis general y específica. El Capítulo III se explica con detalle la metodología adoptada para la investigación, incluyendo el enfoque y tipo de investigación, el diseño metodológico y una descripción de la población, la muestra y el proceso de muestreo, también se especifica las variables, la matriz de operacionalización, las herramientas de recolección de datos y los métodos para el análisis de los mismos, junto con los principios éticos que guían el estudio. El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos, tanto descriptivos como inferenciales, y su posterior interpretación comparándolos con estudios previos a nivel nacional e internacional. Finalmente, el Capítulo V recoge las conclusiones principales derivadas de la investigación o intervenciones en este campo.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Debido a la gran demanda de pacientes, los profesionales que experimentan con mayor frecuencia el estrés, son aquellos que se encuentran trabajando en Centro Quirúrgico, esta situación problemática trae como consecuencia una afección evidente en el desempeño laboral en los centros hospitalarios (1).

Como resultado de estas situaciones se desencadenan el estrés, el cual altera el factor biopsicosocial del trabajador. Cabe mencionar que el 80% del personal que trabaja en sala de operaciones presentan agotamiento laboral y “estrés” por las malas condiciones laborales y por la sobrecarga laboral (2).

Es por ello que la organización internacional del trabajo, en una de sus investigaciones durante el 2019, advirtió que 6500 trabajadores pierden la vida por condiciones desencadenadas por el estrés, siendo las causas de muerte las enfermedades cardiovasculares, las cuales se desencadenan como consecuencia del estrés, el cual deteriora el sistema circulatorio (3).

En España, han identificado que el 72% de trabajadores experimentan niveles elevados de estrés, mientras que el 19% se encuentran en estado medio. Los factores más influyentes en la aparición del estrés incluyen el trabajo excesivo y el hecho de ser parte del sufrimiento y muerte de los usuarios en salud. Las mujeres son las que reportan mayores afecciones, con un 32,1% manifestando el impacto más fuerte, seguidas de un 25,3% que experimentan ansiedad e insomnio, y un 19,5% refiere signos de depresión (4).

Diversos estudios científicos han confirmado que el estrés tiene efectos perjudiciales, afectando negativamente el bienestar del trabajador. La “Organización Mundial de la Salud” informa que entre el 6 al 12% de los trabajadores a nivel mundial, experimentan altos picos de estrés, extendiendo este sentir como una reacción del individuo ante demandas y presiones laborales que exceden sus conocimientos y habilidades, poniendo a prueba su capacidad de manejo de la situación. Además, se identifican a los países más afectados por este fenómeno, destacando México con un 75%, China, con un 73% después del estado de emergencia, y un 52% en lo que respecta a desempeño laboral, y Estados Unidos con un 59%, donde el estrés está relacionado principalmente con altas exigencias y presiones durante las jornadas laborales (5).

Latinoamérica no escapa a este problema, destacando a Venezuela con un 63% de estrés laboral, Ecuador con un 54%, y Panamá con un 49%, de los cuales el 44.8% son mujeres, mostrando un porcentaje de estrés más alto que los hombres, quienes presentan un 37,6% (5).

En Brasil, un 42.9% de los trabajadores del sector salud experimentan estrés. En Argentina el porcentaje asciende al 63.7%, y en Colombia, un estudio realizado con 212 enfermeras mostró que el 66% sufrían de estrés tanto físico como mental

en niveles críticos. De estos, un 14,2% presentó niveles superiores de estrés, el 4,7% entre la categoría media y el 15,1% un nivel bajo (6).

En China, especialmente después de la pandemia, se observó un aumento considerable de estrés entre el personal sanitario, con un 70% experimentando fatiga, irritabilidad, nerviosismo y desesperación. Esto impacta negativamente su rendimiento, ya que el 52% reportando un desempeño medio, y un 28% un desempeño bajo, lo que aumenta la posibilidad de cometer errores durante la atención a los pacientes. (7).

En Perú, el 78% de los profesionales en salud experimentan estrés como consecuencia de la carga excesiva de trabajo, las responsabilidades adicionales y las reuniones fuera de su horario habitual. Además, se ha señalado que las relaciones interpersonales desfavorables también juegan un papel importante como factor contributivo en las deficiencias organizacionales y errores en la toma de decisiones especialmente en los servicios de Centro Quirúrgico (8).

A nivel global, estudios científicos han demostrado que el estrés es uno de los factores más preocupantes, principalmente en la franja de edad entre los 25 a 40 años. Esto afecta tanto al bienestar físico como mental, contribuyendo al desgaste laboral. Según la OMS, más del 95% de los trabajadores de salud han sido diagnosticados con estrés, siendo el 55% mujeres (9).

En el área de Centro Quirúrgico, espacios de trabajo con una mayor demanda, el incremento de operaciones tras la pandemia ha llevado a una sobrecarga laboral. Así también la falta de equipamiento biomédico, la obsolescencia del instrumental y la carencia de insumo empleados para las cirugías son factores que intensifican el estrés, generando consecuencias tanto físicas como mentales para el personal de salud. En este contexto, es crucial implementar estrategias para reducir el estrés en el entorno quirúrgico y mejorar el rendimiento laboral (10).

Además, el profesional de salud necesita capacitación continua para mejorar la atención a los pacientes, manteniendo una actitud positiva frente al estrés experimentado en las intervenciones quirúrgicas, lo cual es importante para mantener un desempeño profesional óptimo (11).

Todos los factores estresantes mencionados afectan directa o indirectamente el desempeño profesional, influenciando también las interacciones entre el personal de salud y su entorno, incluyendo las relaciones con sus compañeros de trabajo, todo dentro del contexto de la atención al usuario (12).

En este sentido, las teorías que respaldan este estudio incluyen a Lazarus y Folkman (1986), en la cual precisan el estrés como una interacción específica entre el trabajador y su hábitat, percibida como una amenaza o como algo que excede los recursos del individuo. También se incorpora el modelo teórico de Harrison, que examina los procesos de autoevaluación y adaptación al entorno. Además, se tiene en cuenta a Beehr y Newman, quienes afirman que el hábitat es el principal factor para que surja el estrés. Estas teorías proporcionan herramientas valiosas para abordar y mitigar los efectos del estrés (13).

Se asume que las teorías mencionadas serán de gran utilidad para tratar y gestionar el estrés de manera efectiva. Además, se espera que estos enfoques puedan ser aplicados en diversos sectores de la salud, ayudando a cumplir nuestro objetivo principal de mejorar la atención, reducir el estrés y optimizar el desenvolvimiento durante la jornada (14).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el estrés con el rendimiento profesional del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023?

1.2.2. Problema específico

- ¿De qué forma influye el estrés en su dimensión entorno físico con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023?
- ¿De qué forma afecta el estrés en su dimensión entorno psicológico con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023?
- ¿En qué medida el estrés en su dimensión entorno social impacta el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la asociación entre el estrés y el rendimiento profesional del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.

1.3.2. Objetivo específico

- Examinar de qué manera el entorno físico, como dimensión del estrés influye en el rendimiento del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.

- Explorar cómo el entorno psicológico, considerado como una dimensión del estrés afecta el rendimiento del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.
- Analizar como el entorno social, como dimensión del estrés influye sobre el rendimiento del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.

1.4.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Teórico

Mi estudio posee una considerable relevancia teórica, pues se llevó a cabo un análisis exhaustivo para entender el impacto del estrés en los profesionales sanitarios y cómo este factor afecta su desempeño profesional. Este enfoque proporciona una base para desarrollar condiciones que favorezcan en mejorar el entorno. Es importante destacar que el estudio se basa en enfoques teóricos que destacan la influencia conjunta de las características personales y el entorno en las experiencias del estrés y el rendimiento profesional. entre estos, el modelo propuesto por Lazarus resulta particularmente útil para comprender como los individuos perciben y enfrentan las demandas del entorno laboral. En definitiva, la influencia de estos factores dependerá de la presencia de estresores como la sobrecarga laboral, la interacción entre el personal sanitario, el ambiente y las experiencias previas. Estos teóricos ofrecen

valiosas herramientas para nuestra investigación, facilitando la comprensión y el manejo del estrés en el ámbito profesional.

1.5.2. Metodológico

La intención de esta investigación es proporcionar un contenido actualizado y referencial que pueda ser abordado de manera efectiva por los profesionales de la salud que experimenten estrés en su desempeño profesional. Desde el enfoque metodológico, se busca aportar a la línea de investigación salud y bienestar, ofreciendo no solo un método específico para tratado este problema, sino también resultados que sirvan como bases para la creación de guías y/o protocolos que contribuyan en abordar el estrés de manera positiva, mejorando así el desempeño del profesional. Además, los instrumentos utilizados en este estudio podrán ser referenciados en futuras investigaciones, y los resultados obtenidos podrán servir como fundamento para investigaciones más amplias.

1.5.3. Práctico

Pretendemos generar insumos valiosos que sirvan como base para diseñar he implementar programas de formación y actualización orientados específicamente al manejo de factores que generan estrés en el entorno laboral de Centro Quirúrgico. Considerando que la atención quirúrgica representa una labor crítica dentro del sistema de salud, es fundamental abordar una variable tan significativa como el estrés, y que impacta

directamente en el desempeño profesional el cual puede comprometer su labor mientras atiende al paciente.

1.6. Limitaciones de la investigación

- Se experimento un atraso en la respuesta de la oficina de formación ante la petición realizada para obtener la autorización institucional necesario para aplicar el cuestionario.
- Debido a que Centro quirúrgico es un área restringida, el cuestionario se tuvo que aplicar en distintos momentos.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de investigación

Antecedentes internacionales

Jordan (15) (2022), en Ecuador, llevó a cabo una investigación con el objetivo de *“determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en área covid-19 en un Hospital de Guayaquil”*. El enfoque metodológico fue observacional y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 102 participantes, quienes respondieron dos cuestionarios uno sobre estrés laboral, y el otro sobre desempeño profesional. El valor de P fue $<.05$. Los hallazgos revelaron que el 68,6% de los encuestados presentaron estrés en un rango moderado, mientras que el 75% alcanzó un nivel regular de desempeño. La investigación concluyó que existía una relación proporcional entre ambas variables, aunque de forma inversa.

Castillo (16) (2021), en Cali, desarrollo una investigación con la finalidad de reconocer las repercusiones del estrés sobre el rendimiento y las condiciones

laborales del trabajo de salud en un hospital de Bogotá durante la pandemia. Los resultados mostraron que el 35.4% de los participantes atribuyó el estrés a las condiciones laborales. En relación al desempeño, el 58,8% indicó que no había experimentado efectos negativos en su rendimiento, mientras que un 23,5% reconoció haber tenido una disminución en su productividad.

Molina et al. (17) (2019), realizó un estudio en Chile con el propósito de *“Identificar los estresores laborales que representan riesgos para la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos”*, el cual reveló varios hallazgos importantes. Este estudio no experimental incluyó a 37 enfermeros en su muestra. Entre los resultados más destacados, se identificó que el exceso de trabajo era un factor clave generador de ansiedad. Un 43.2% de los enfermeros manifestaron estrés al observar el sufrimiento de los pacientes, mientras que un 73% expresó temor a cometer errores durante la atención. Respecto al entorno social, el 70.2% de los participantes señaló que los médicos están ausentes mientras el paciente ingresa a la sala, y un 81.1% mencionó haber tenido desacuerdos con el coordinador, recibiendo críticas en un 86.5% de los casos. Finalmente, un 48.6% indicó haber realizado labores fuera de su área de competencias.

Agustina et al. (18) (2021), en Indonesia, llevó a cabo un estudio con el objetivo de *“hallar la influencia del estrés laboral con el desempeño laboral en las enfermeras de un hospital quirúrgico”*. La investigación, de enfoque cuantitativo contó con la participación de 194 personas. Se utilizaron cuestionarios para evaluar ambas variables y los resultados mostraron que el estrés laboral estaba fuertemente vinculado a un bajo rendimiento en los trabajadores de salud (-0,689). Del total de encuestados, el (69,10%) fueron mujeres y el (30,90%) hombres.

Mayoritariamente se encontró la edad de 40 años (35,40%) quienes trabajaron entre 5 y 10 años (28,00%). En cuanto a la ansiedad y depresión el 51,1% lo experimentaron mientras se encontraba de turno. Finalmente, el (48,8%) de los participantes detectó que el estrés laboral y la extenuación afectaban negativamente su desempeño en el trabajo.

Bravo et al. (19) (2023), en Ecuador, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de *“analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”*. Al igual que los estudios anteriores, esta investigación adoptó una metodología cuantitativa no experimental, recolectando la información en un momento determinado a través de un cuestionario. Los resultados mostraron el (64%) de los trabajadores reportaron haber experimentado deterioro a nivel emocional en el transcurso de su jornada, en tanto que el 8% lo presentó con mayor frecuencia. Además, el (36%) afirmó que su trabajo no es reconocido por la jefatura, y el (8%) indicó sentirse menoscabado en su entorno laboral.

Por otro lado, Portero (20) (2019), en Argentina, se propuso *analizar la asociación entre el estrés y el agotamiento profesional, la plenitud profesional, los mecanismos de adaptación y los aspectos sociodemográficas y ocupacionales del trabajador de salud en el servicio de urgencias y su impacto en el estado de salud general*. En este estudio, el 21.53% de los participantes presentaron niveles medios de estrés y 48.94% mostraron un nivel de angustia y depresión. También se encontró que aquellos que no realizaban actividad física con regularidad tenían mayores niveles de depresión y estrés. Este estudio concluyó que el estrés se encuentra en un porcentaje medio y que el factor protector es la actividad físico frecuente.

Sarsosa et al. (21) (2018), en Colombia, llevo a cabo su investigación con el fin de *determinar el grado de estrés en el trabajador asistencial*. Este estudio cuantitativo involucró a 595 participantes y mostró que el (21.7%) de los encuestados experimentaron problemas de salud, agotamiento intelectual y problemas personales en su entorno laboral. En lo referente a lo fisiológicos, el (28,6 %) mostró niveles muy alto de estrés, lo que sugiere una respuesta grave que podría tener consecuencias negativas tarde o temprano. En términos del entorno social, el (15,6%) obtuvo un grado promedio para estrés, mientras que el (20,6%) reportaron niveles elevados asociados a la sobrecarga de trabajo y a la exposición a enfermedades contagiosas.

Antecedentes nacionales

En cuanto a las investigaciones nacionales, Aranya et al. (22) (2021), en su estudio se propuso examinar *de qué manera el estrés se vincula con el rendimiento del trabajador asistencial*. La investigación de carácter cuantitativo y observacional conformada por 80 enfermeras, aplicada en una clínica privada Los resultados mostraron que la mayoría de participantes (70%) experimentaron estrés de nivel medio y un (86%) presentó síntomas somáticos. En cuanto al desempeño de los trabajadores, el (90%) mostró un nivel bajo de desempeño, mientras que solo el (10%) alcanzó un rendimiento medio.

Chaguay (23) (2022), investigó y analizo la relación entre *el estrés laboral y el rendimiento del personal de enfermería*. Este estudio observacional incluyó 152 participantes y utilizó dos cuestionarios para la recolección de datos. Los hallazgos identificaron una asociación significativa entre el estrés y desempeño de sus trabajadores (0,570); ($p < 0,01$). Además, se encontró que el entorno físico con presión moderada, favorecía el enfoque en los objetivos laborales (8%),

mientras que un ambiente psicológico positivo mejoraba el desempeño profesional (28%). Finalmente, un buen ambiente social se asociaba con un desempeño laboral óptimo (43%).

Bazalar et al. (24) (2022), realizaron una investigación para explorar el vínculo *existente entre el estrés y satisfacción del trabajador asistencial*. Este estudio de enfoque cuantitativo y diseño correlacional reveló que el 100% de los participantes experimentaron un nivel medio de estrés, y que el 68% de ellos reportando un menor grado de extenuación emocional, mientras que el 32% indicó un cansancio en nivel promedio. En cuanto a la satisfacción laboral, el 88% de participantes se sintieron parcialmente conformes con su labor, mientras que el 12% refirieron sentirse muy satisfechos.

Palomino (25) (2022), se propuso *analizar la relación entre el estrés laboral y las interacciones entre los profesionales que trabajan en un hospital de Lima*. Esta investigación de naturaleza cuantitativa, incluyó una muestra de 60 encuestados, revelando que el 53.3% experimentó un elevado grado de estrés, el 36.7% se encontró en un grado medio y el 10% en un bajo grado. En lo que respecta a la interacción entre colegas, el 53.3% consideró que fueron malas, el 30.0% lo describe como regulares, y el 16.7% las calificó como adecuadas.

Por su parte Cabrera (26) (2021), en su investigación realizada se propuso *evaluar el impacto del estrés sobre el desempeño de los trabajadores de salud*. similar a otros estudios, este también se basó en un enfoque cuantitativo, con una muestra de 136 enfermeros. Los hallazgos revelaron que el 20% de los encuestados calificaron su desempeño laboral como regular en el desempeño laboral, lo que sugiere una relación directa entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de estrés:

Hoy en día, el estrés puede definirse como un estado de tensión interna experimentado por una persona. Según la Real Academia Española, estas tensiones son originadas por situaciones angustiantes que pueden generar alteraciones psicológicas, algunas veces de gran magnitud (27). Además, se puede entender como la condición física y psicológica de un individuo para afrontar las presiones del entorno. En este sentido los trabajadores de salud están expuestos a un nivel constate de estrés, lo que los hace vulnerables a modificaciones en su estado físico como mentales (28).

La Organización Internacional del Trabajo (2016), describe al estrés laboral como la reacción de una persona ante demandas y exigencias en el entorno de trabajo que superan sus competencias o conocimientos, lo que desafía su capacidad para manejar adecuadamente dichas situaciones (29).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (2008) lo define como un patrón de respuestas que ocurren cuando los trabajadores enfrentan exigencias laborales que no coinciden con sus habilidades y conocimientos o cuando hay un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales y del entorno disponible (30).

Según Méndez (1993), el estrés laboral abarca los diversos fenómenos que ocurren en el organismo de la persona como resultado de los factores

estresantes derivados del trabajo o relacionados a él, los cuales puede afectar negativamente la salud del empleado (31).

Por su parte Robbins señala que el entorno, la organización y el individuo son factores que pueden desencadenar estrés laboral, y este fenómeno se ha vuelto global. El estrés laboral es prevalente en nuestra sociedad, ya que el trabajo ha adquirido gran importancia social, pero muchas veces no se acompaña de condiciones laborales dignas, lo que aumenta las exigencias sin ofrecer los recursos necesarios (32).

En el entorno laboral existen factores psicosociales que influyen en la aparición del estrés, tales como la estructura del trabajo, la gestión de los recursos, el contexto laboral y las relaciones interpersonales. Estos elementos pueden ocasionar un aumento en el agotamiento físico, una mayor carga de trabajo y un mayor riesgo de accidentes, afectando de manera significativa la salud y bienestar del trabajador. Como resultado pueden surgir síntomas tanto físicos como psicológicos, cognitivos y conductuales (33).

Perspectivas Teóricas del Estrés

Durante el recorrido bibliográfico de este análisis se presentan distintas proposiciones que exteriorizan el estrés, entre las cuales se destacan varias: “El modelo teórico de Harrison” (34), que plantea que el estrés surge como respuesta a estímulos y cómo los trabajadores perciben y procesan estos estímulos como amenaza, dependiendo de las experiencias previas y perspectivas del individuo. También se menciona el modelo de “Beehr y Newman” (35), que sitúa el estrés laboral dentro del contexto del entorno

y plantean que las consecuencias personales derivan de la exposición a factores estresantes. Según esta teoría, para que el estrés se origine, deben estar presentes dos elementos: los estresores ambientales y las características personales. Mientras que el modelo cibernético de Edwards (36) se centra en la relación entre la autorregulación y el estrés. Por su parte el modelo teórico de Meurs (37), se detallan los estímulos que provocan el estrés y cómo las personas lo perciben e internalizan, influenciados por sus experiencias previas y expectativas.

Lazarus y Folkman, por su parte, conceptualizan el estrés como un proceso que resulta de la interacción entre los factores estresantes presentes en el entorno y la manera en que el individuo responde a estos, lo cual depende de cómo se enfrente a las situaciones estresantes (38). También Ruiz y Vega (2011), el estrés en el ámbito laboral tiene factores perjudiciales, ya que afecta el rendimiento, y el tiempo dedicado a gestionar la tensión, reduce la eficiencia (39). Finalmente, Gonzales describe el estrés como un problema que deteriora el rendimiento del individuo en sus diversas actividades laborales (40).

Dimensiones de la Variable Estrés laboral

Para Morales las dimensiones del estrés son:

Entorno físico:

Hace referencia al contenido de las tareas, el incremento de funciones y sobrecarga laboral, la práctica de trabajo monótono, otros factores que influyen en el estrés laboral son la sobrecarga de funciones, incremento de

esfuerzos, la modalidad de trabajo, la presión estacional, lo que puede repercutir en la exigencia de la realización de una función como en la programación de actividades a desarrollar (Gray - Toff & Anderson, 1981) (41).

Entorno Psicológico:

El estrés puede definirse en el marco de una organización como un proceso desagradable originado por aspectos psicológicos que se da en respuesta a las tensiones ambientales dentro de la organización (Robbins & Judge, 2017) (42). También se puede definir como la sensación de incertidumbre que siente el individuo al enfrentar la discrepancia entre sus capacidades y las tareas que exige su puesto laboral, lo que afecta tanto su bienestar emocional como su desempeño profesional. En estos casos, el estado emocional del individuo se ve afectado durante su jornada de trabajo, como resultado de las altas demandas de habilidades que se requieren (41,43).

Entorno social:

Incluye los factores propios de la institución y de la organización de las funciones laborales, tales como los horarios de trabajo, las dinámicas organizativas, las condiciones laborales, la cultura de la organización y la flexibilidad laboral. En este sentido, el ambiente social fomenta la colaboración y trabajo en equipo, promueve relaciones interpersonales positivas, fortalece el sentido de pertenencia, incentiva conductas maduras y asegura el cumplimiento responsable de funciones designadas (44).

2.2.2. Desempeño laboral

El trabajador asistencial se distingue por su capacidad para afrontar y gestionar situaciones críticas de manera eficiente y efectiva, lo cual requiere la realización de diversas acciones para cumplir con los objetivos establecidos (45). Sin embargo, factores como la sobre carga de trabajo, el trabajar bajo presión y la falta de tecnología biomédica adecuada son algunos de los retos que enfrentan los profesionales de la salud diariamente. A pesar de estos desafíos, su principal meta sigue siendo ofrecer atención y cuidado para preservar la vida de los pacientes (46).

Por ello, es fundamental que el trabajador mantenga una equilibrada condición de salud, trabajando en un entorno que lo motive y le permita concentrarse. En un contexto así, el profesional puede sentirse cómodo y desplegar todas sus habilidades y capacidades. En consecuencia, el desempeño es la acción concreta del profesional que lo lleva a cumplir con eficiencia sus responsabilidades y deberes asignados (47).

Dimensiones de desempeño laboral.

Nivel de desempeño:

De acuerdo con Stoner y colaboradores (2003), el desempeño laboral abarca un conjunto de actividades dinámicas y continuas a lo largo del tiempo, donde el individuo pone en práctica todo su potencial y capacidad de razonamiento en función a su profesión (48). Además, se debe considerar los factores específicos de la institución donde el profesional de salud desempeña su labor. En este contexto los principales estresores

incluyen, una organización deficiente, una gestión inadecuada, lineamientos poco claros, falta de equipos biomédicos e insumo, un ambiente laboral negativo y una sobre carga de trabajo, entre otros. (49).

Compromiso Institucional:

Hace referencia a la habilidad del profesional para comprometerse, lo cual forma parte de la calidad de su trabajo. Este compromiso se refleja en las emociones que el individuo trasmite y se manifiesta a través de su desempeño profesional, evidenciando a diario las diferentes carencias humanas (50).

Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo implica la colaboración de un grupo de personas que comparten experiencias y vivencias mientras alcanzan sus metas. Mientras se da este proceso, los profesionales también intercambia los conocimientos adquiridos durante su formación educativa (51). El liderazgo, por su parte se refiere a la habilidad de influir de manera positiva en un grupo de personas, fomentando la participación voluntaria, el entusiasmo y la cooperación, con el objetivo de beneficiar a todos los involucrados. En el ámbito organizacional, pueden presentarse dificultades debido a conflictos de personalidades, discrepancias de opiniones entre los miembros, fallas en la comunicación, problemas de liderazgo, entre otros (52).

Por lo tanto, se podría considerar al estrés como un factor que afecta el desempeño del profesional de salud, especialmente en este grupo, que

experimenta altos niveles de estrés debido a las exigencias inherentes a la profesión. Al enfrentarse a situaciones que superan sus capacidades de respuesta, se genera efectos negativos que alteran su equilibrio y bienestar.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- H0: No existe asociación entre estrés y desempeño profesional en el trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.
- H1: Existe asociación entre estrés y desempeño profesional en el trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis específica

- H0: No hay asociación entre estrés en su componente entorno físico con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.
- H1. Hay asociación entre estrés en su componente entorno físico con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.
- H0: No hay asociación entre estrés en su componente entorno psicológico con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.
- Hay asociación entre estrés en su componente entorno psicológico con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.
- H0: No hay asociación entre estrés en su componente entorno social con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.

- Hay asociación entre estrés en su componente entorno social con el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En el desarrollo del estudio, empleamos el método hipotético - deductivo para la formulación de supuestos que serán sometidas a prueba. De acuerdo con Rodríguez et al. (53), este tipo de investigación se basa en la apreciación de casos concretos y en la identificación de dificultades, lo que puede llevar a la formulación de una teoría mediante el proceso inductivo. Es fundamental destacar que este método se sustenta el marco teórico, el cual incluye los conceptos fundamentales que guían el estudio. Mas adelante, las hipótesis serán formuladas mediante un proceso de raciocinio deductivo.

3.2. Enfoque de investigativo

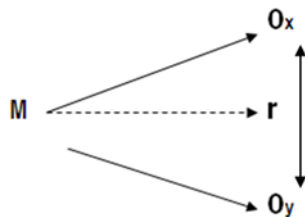
La presente investigación se enmarca dentro de una perspectiva cuantitativo. Como lo explican Damián y colaboradores (54), esta orientación busca describir un fenómeno mediante la selección de datos de una mayor cantidad de participantes, lo que facilita resumir características o relaciones entre distintos grupos.

3.3. Tipo de investigación

El análisis corresponde a un estudio de tipo aplicado. De acuerdo con Vargas, (55), este tipo de investigación se distingue por su objetivo de implementar los conocimientos adquiridos, generando nuevos aprendizajes a través de la aplicación y sistematización de la práctica investigativa.

3.4. Diseño de investigación

De acuerdo con Sampieri (56), las investigaciones correlacionales buscan establecer la correspondencia o el grado asociación entre dos o más percepciones, clases o variables, y determinar el nivel de esta relación. Estas asociaciones se fundamentan en hipótesis que se validarán a través de pruebas.



En la cual:

- M : Representa la muestra
- Ox (V1) : Corresponde al estrés
- Oy (V2) : Se refiere al desempeño del trabajador
- r : Indica la relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

De acuerdo con López, (57), el universo o población se refiere a la agrupación de individuos o cosas sobre los cuales se busca obtener información en un estudio. Estos grupos puede estar conformado por seres humanos, animales, actitudes, percepciones, etc. En la presente investigación, la población estuvo compuesta por 120 participantes de ambos géneros, cuyas edades fluctúan entre los 28 a 60 años, todos ellos desempeñando funciones en el área quirúrgica del Hospital Cayetano Heredia de Lima, un establecimiento con categoría de Hospital General Especializado.

3.5.2. Muestra

Para asegurar que la muestra sea distintiva y considerando que se trata de un universo pequeña, se optó por incluir a los 120 integrantes del grupo de estudio. Esta decisión busca obtener resultados más precisos y reducir al mínimo los sesgos. Tal como lo menciona Tamayo (58), el muestreo censal se aplica cuando el investigador decide incorporar la totalidad de los elementos de la población que considera más representativa.

De acuerdo con López, et al. (59), “la muestra es una porción de la población que se selecciona de forma conveniente y se somete a observación científica, con el propósito de obtener resultados válidos que puedan aplicarse al total del universo”.

3.5.3. Muestreo

No probabilístico, por conveniencia.

El muestreo por conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (60).

3.5.4. Criterios de inclusión y exclusión

- **Inclusión**

- Se considero al trabajador con diferentes modalidades de contratación.
- Se incluyo a trabajadores cuyas edades oscilan entre 28 a 60 años
- Se incorporo a quienes firmaron el consentimiento informado y manifestaron su voluntad de participar en la investigación.

- **Exclusión**

- Se excluyo a los trabajadores que se encontraban con licencia médica durante el periodo de recolección de datos.
- No se consideró al trabajador que se encontraba de vacaciones
- Se descarto a quienes decidieron no participar en la investigación.

3.6. Validación y operacionalización

3.6.1. Operacionalización de variable 1 Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés	Se trata de una respuesta integral del organismo que combina alteraciones físicas y emocionales originadas por contextos laborales.	La variable correspondiente a estrés, será evaluada por un instrumento estructurado en tres dimensiones, las cuales serán analizadas posteriormente en función a los objetivos	Entorno físico Entorno psicológico Entorno social	- Carga excesiva de trabajo - Presión estacional - Inseguridad respecto a los procedimientos - Respuesta inmediata - Conflictos entre integrantes	Ordinal	Bajo 1 -24 Medio 25-38 Alto 39- 56

Fuente: Elaboración propia

3.6.2. Operacionalización de variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Desempeño del trabajador de salud	El desempeño laboral se entiende como el nivel de eficacia con el que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades, reflejando su compromiso y cumplimiento en el entorno organizacional.	El desempeño del trabajador será evaluado mediante un cuestionario estructurado en tres dimensiones específicas. los datos recolectados serán analizados e interpretados en función a los objetivos.	Disposición en el trabajo. Responsabilidad institucional. Trabajo en equipo.	- Destrezas y conocimiento - predisposición laboral - Métodos coherentes - Responsabilidad institucional - Adaptable a la resolución de conflictos - Interacción entre individuos - Competencias para liderar	Ordinal	Bajo 1-25 Medio 26-39 Alto 40- 58

Fuente: Elaboración propia

3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La estrategia empleada para recopilar la información involucra un conjunto de programaciones específicos para obtener información, los cuales están alineados con el método de investigación elegido (61).

Respecto a los permisos, se gestionó la solicitud de autorización a la administración del Hospital Cayetano Heredia, con el fin de realizar el estudio en el área de sala de operaciones, donde se seleccionan a los trabajadores que cumplan con los criterios previamente definidos para participar en la investigación.

Para la recolección de datos relacionados con el indicador estrés, se empleó la técnica de la encuesta, con el propósito de obtener la información pertinente sobre los elementos establecidos en el estudio. De manera similar, esta misma técnica fue utilizada para recopilar los datos correspondientes al indicador rendimiento profesional, aplicándose directamente a la población objeto de análisis.

3.7.2. Descripción

Características del instrumento para medir el estrés.

Para la medición del indicador estrés, se utilizó un instrumento basado en el de Quino Bueno Hidelith (62), el cual fue acomodado de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Tiempo: el cuestionario se aplicó durante el mes de mayo del 2024

Momento: la aplicación se llevó a cabo en una única sesión

Lugar: Hospital Cayetano Heredia

Validez: se validó mediante la revisión de jueces expertos en el área

Fiabilidad: 0,832

Duración estimada: de 15 a 25 minutos

Cantidad de preguntas: 30

Componentes: entorno físico, entorno psicológico, entorno social

Opciones de respuesta: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), y nunca (1) con su respectiva interpretación.

Baremos: alto, medio, bajo

Características del instrumento para medir rendimiento profesional.

Para medir el indicador rendimiento profesional, se utilizó un instrumento basado en el modelo propuesto por Chiavenato (63) (2008), el cual fue adaptado específicamente para los objetivos de esta investigación.

Tiempo: mes de mayo del 2024

Momento: en un solo momento

Lugar: Hospital Cayetano Heredia

Validez: a través de 5 jueces expertos en el tema

Fiabilidad: 0,873

Tiempo de llenado: 20 minutos

Numero de ítems: 25

Dimensiones: calidad de trabajo, compromiso institucional y trabajo en equipo

Alternativas de respuesta: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), y nunca (1) con su respectiva interpretación.

Baremos: alto, medio, bajo

3.7.3. Validación

La validez de un instrumento en el ámbito investigativo consiste en analizar si los ítems del cuestionario se ajustan adecuadamente a los

objetivos del estudio, asegurando así su funcionalidad. Este proceso resulta fundamental, ya que existen diversos elementos no controlables que pueden comprometer la consistencia de los resultados (64).

Para la validez de los cuestionarios, se utilizó la técnica del juicio de cinco expertos. Para ello se presentó una solicitud por mesa de partes al Hospital Cayetano Heredia, solicitando el permiso respectivo. El instrumento fue validado por el juicio de cinco expertos en el tema con grado de maestría. Para esta prueba de validez, se otorgó a cada juez una carta de presentación adjuntando nuestros cuestionarios y la matriz de consistencia, solicitando su colaboración para calificar los cuestionarios.

3.7.4. Confiabilidad

Tras la aprobación del proyecto se procedió a la aplicación del instrumento mediante una prueba piloto con el objetivo de evaluar la confiabilidad de los cuestionarios de ambas variables. Para medir la consistencia interna del instrumento se utilizó el “Coeficiente Alfa de Cronbach”, adecuado para variables con escala ordinal (65).

Variable N° 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
0,832	30

Variable N° 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
0,873	25

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El análisis de la información siguió un enfoque sistemático para garantizar la correcta codificación y organización de la información. En primer lugar, se codificaron las respuestas de cada ítem, asociándolas con su respectiva dimensión. a cada respuesta se le asignó un valor numérico y luego se realizó la baremación, clasificando los resultados en niveles bajo, medio y alto. esta codificación permitió definir las categorías de respuestas en relación con los niveles de estrés y desempeño profesional. Una vez codificada y baremada la información, los datos fueron tabulados en un archivo de Microsoft Excel, lo que facilitó su organización y visualización. Posteriormente se utilizó herramientas estadísticas a través del software (SPSS v. 25 para generar los cuadros y gráficos para el análisis. Finalmente, para analizar la relación entre las variables se aplicó un análisis bivariado inferencial utilizando el coeficiente Rho de Spearman. A través de este análisis se validaron las hipótesis y se estableció el grado de correlación entre las dos variables del estudio (66).

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación consideró el Reglamento de Ética de la Investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (anexo 6) y la Declaración de Helsinki, basándonos en estos principios, los profesionales de la salud son considerados como individuos autónomos que aprueban su participación libre y voluntaria en la investigación a través del consentimiento informado, pudiendo retirarse en cualquier momento sin temor a perjuicios, respetando la autonomía de la persona, así también su integridad y su dignidad, fuera del alcance e intereses del estudio. La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo de manera imparcial, asegurando que todos los participantes recibieran un trato cordial y respetuoso durante el proceso. Es importante destacar que los resultados obtenidos no se utilizaron con fines científicos fuera del contexto de este estudio. Se veló por la integridad física y emocional de los participantes, asegurando que el desarrollo del cuestionario no implicara riesgos ni daños. Asimismo, se garantizó que la investigación no generara efectos adversos sobre el entorno natural, en cumplimiento con los principios de ética investigativa y responsabilidad ambiental (67).

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

4.1. Resultados:

La información recolectada fue procesada con precisión y sistemáticamente organizada en tablas de frecuencia utilizando Microsoft Excel 2013. Posteriormente, se procedió con el análisis estadístico mediante la prueba de correlación Rho de Spearman. Este análisis permitió determinar la relación entre las variables estudiadas y su respectiva interpretación a partir de los valores obtenidos en la aplicación de los cuestionarios.

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados:

El estudio incluyó a 120 trabajadores del área de Centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. A continuación, se presentan los cuadros y gráficos que representan los resultados obtenidos en la relación con los objetivos planteados, permitiendo realizar una comparación detallada de los resultados de acuerdo con las hipótesis propuestas

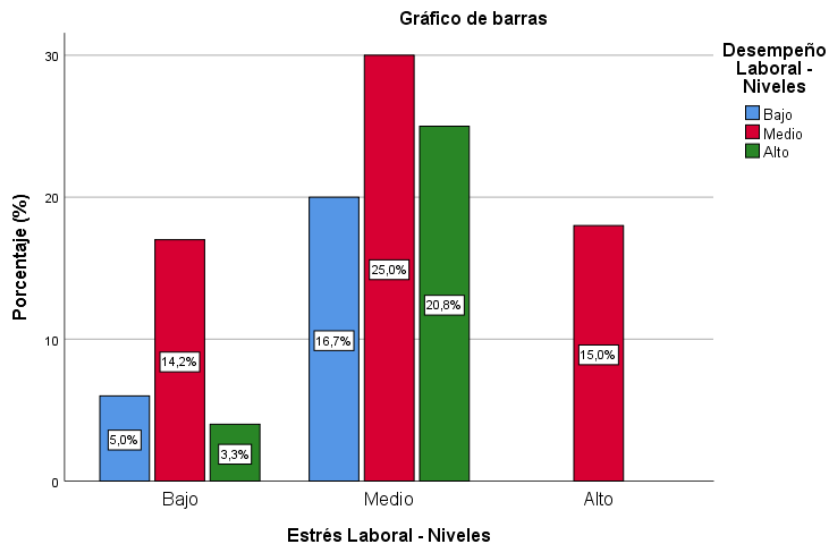
Tabla N° 1 Estrés y rendimiento del trabajador sanitario en un hospital Lima 2024

Tabla cruzada: Estrés y rendimiento profesional

Estrés - Niveles	Bajo	Cálculo	Rangos			Total
			Bajo	Medio	Alto	
	Bajo	Recuento	6	17	4	27
		% dentro de Estrés Laboral - Niveles	22,2%	63,0%	14,8%	100,0%
	Medio	Recuento	20	30	25	75
		% dentro de Estrés Laboral - Niveles	26,7%	44,0%	33,3%	100,0%
	Alto	Recuento	0	18	0	18
		% dentro de Estrés Laboral - Niveles	0,0%	97,0%	0,0%	97,0%
Total	Conteo		26	65	29	120
	% según niveles de Estrés laboral		21,7%	54,2%	24,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Estrés y rendimiento profesional en un Hospital Lima 2024



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según lo reflejado en la tabla y la figura 1, los resultados muestran que un 44.0% de los trabajadores muestran un nivel de estrés moderado. Por otro lado, un 63% experimentan un bajo nivel de estrés, con un desempeño promedio. Finalmente, el 97 % manifiesta un nivel elevado de estrés con un desempeño promedio. Estos resultados indican que una parte considerable del personal se encuentra expuesta a niveles de estrés que, si bien varían en intensidad, podría tener un impacto negativo respecto a su rendimiento laboral.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla N° 2. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,093	120	,012	,960	120	,001
Ambiente Físico	,074	120	,152	,976	120	,030
Ambiente Psicológico	,091	120	,016	,961	120	,002
Ambiente Social	,068	120	,200*	,980	120	,070
Desempeño Laboral	,121	120	,000	,936	120	,000
Calidad de Trabajo	,101	120	,004	,951	120	,000
Compromiso Institucional	,120	120	,000	,943	120	,000
Trabajo en Equipo	,146	120	,000	,931	120	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para el componente estrés:

Ho: El puntaje para estrés no tiene una distribución simétrica.

Ha: El puntaje para estrés sigue una distribución simétrica.

Valor crítico: 0.05

Método estadístico: Kolmogorov, Shapiro-Wilk

Resultado arrojado: P valor < 0.05

Proceso de elección:

Dado que el p valor es inferior al umbral de significancia 0.05 se rechaza la proposición nula y se acepta la proposición alternativa. Esto nos lleva a concluir que el componente “estrés” no presenta una distribución simétrica.

Para el componente desempeño profesional:

Hipótesis nula (H_0): el puntaje para “desempeño profesional” no sigue un patrón de comportamiento normalizado.

Hipótesis alternativa: (H_a) el puntaje para “desempeño profesional” sigue un patrón de comportamiento normalizado.

Umbral de significancia: 0.05

Estadística empleada: Kolmogorov, Shapiro-Wilk

Resultado arrojado: P valor $< 0,05\%$

Margen de confianza: 95%

Proceso de elección:

Dado que el p valor es inferior al valor crítico (0.05), se rechaza la proposición nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que la distribución de la

variable alternativa “desempeño profesional” no es consistente. En consecuencia, como no se cumple la suposición de normalidad, se procederá a aplicar el estadístico no paramétrico de correlación, específicamente la Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general:

- H0: No hay correlación entre el estrés con el rendimiento profesional del trabajador de salud en un hospital de Lima 2024.
- H1: Hay correlación entre estrés y el rendimiento profesional en el trabajador de salud en un hospital de Lima 2024.

Donde:

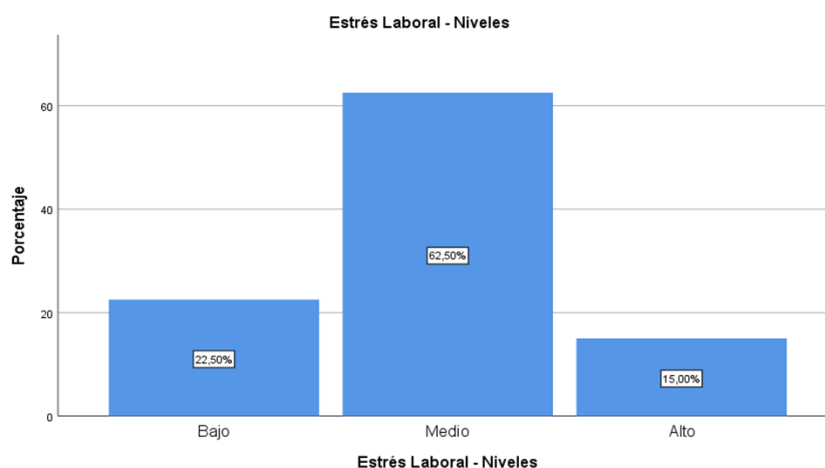
- La significancia es menor a 0.05
- Técnica estadística empleada: Rho de Spearman.
- Valor de p calculado: 0,001
- Margen de confianza: 95%

Tabla N° 3: Análisis comparativo del estrés con el rendimiento laboral del trabajador sanitario en un hospital de Lima 2024.

			Correlaciones	
			Estrés	Rendimiento
Rho de Spearman	Estrés	Valor de correlación	1,000	-,638**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Rendimiento Profesional	Valor de correlación	-,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

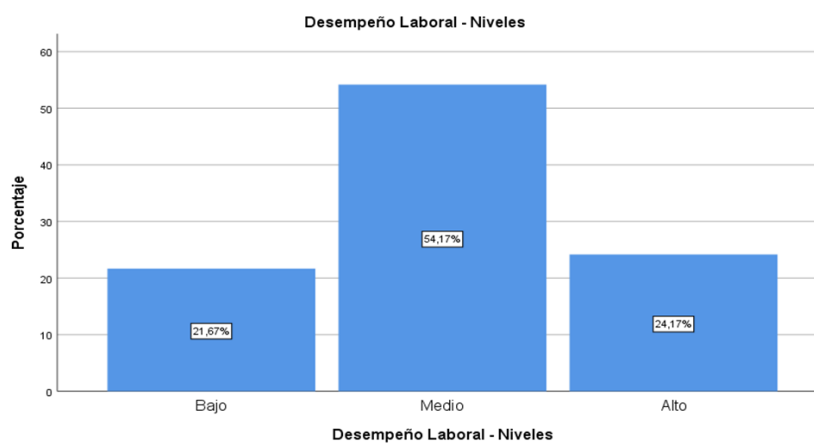
Fuente: Entrevista a los trabajadores de salud.

Gráfico 2. Variable Estrés



Fuente: Entrevista al personal de salud del hospital Cayetano Heredia Lima 2024

Gráfico 3. Variable rendimiento profesional



Fuente: Entrevista al trabajador asistencial de centro quirúrgico

Criterio de aceptación o rechazo:

En la tabla N° 03, se observa que el coeficiente de Spearman obtenido es de -0,638**, lo cual evidencia una asociación negativa fuerte entre las analizadas. Además, se presenta que la significancia obtenida en la prueba fue de 0.001 ($p <$

0.05), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. De esta forma, se concluye que existe una alta correlación entre las puntuaciones de las variables estudiadas.

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica: Componente 1

- H0: No hay asociación entre el estrés en su componente entorno físico con el rendimiento laboral en el trabajador de salud en un hospital de Lima.
- H1. Hay asociación entre el estrés en su componente entorno físico con el rendimiento laboral en el trabajador de salud en un hospital de Lima.

Donde:

- El umbral de significancia es: < 0.05
- Técnica estadística: Rho de Spearman.
- Valor p obtenido: 0,001
- Margen de confianza: 95%

Tabla N° 4 Relación entre el estrés en su componente entorno físico y el rendimiento laboral del trabajador de salud en un hospital de Lima 2024.

			Rendimiento profesional	Entorno Físico
Rho de Spearman	Rendimiento profesional	Valor de correlación	1,000	-,680**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Entorno Físico	Valor de correlación	-,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

Fuente: Entrevista a los trabajadores de centro quirúrgico Lima 2024

Criterio de aceptación o rechazo:

En la tabla N°4, se identifica una asociación negativa fuerte entre el estrés y el rendimiento laboral. Específicamente, el componente entorno físico muestra una correlación de $-0,680^{**}$, con el rendimiento profesional, acompañada de un valor p de (0.001) lo cual es inferior al valor crítico establecido (0.05). por lo tanto, se rechaza la proposición nula y se acepta la hipótesis alternativa y se concluye que existe una asociación significativa entre el entorno físico con el desempeño profesional.

Prueba de hipótesis específica: Dimensión 2

- H0: "No hay relación entre el estrés en su dimensión "entorno psicológico" con el "desempeño profesional" en el trabajador de salud en un hospital de Lima.
- H1. Hay relación entre el estrés en su dimensión entorno psicológico con el desempeño profesional en el trabajador de salud en un hospital de Lima.

Donde:

- El nivel de significancia es menor a 0.05
- Estadístico de prueba empleado: Rho de Spearman.
- Valor p obtenido: 0,000
- Nivel de confianza: 95%

Tabla N° 5. Estrés laboral en la dimensión: ambiente psicológico y su relación con el desempeño profesional en un hospital de Lima 2024.

			Rendimiento profesional	Entorno psicológico
Rho de Spearman	Rendimiento profesional	Valor de correlación	1,000	-,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Entorno Psicológico	Valor de correlación	-,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

Fuente: Entrevista a los trabajadores de centro quirúrgico en un hospital de Lima 2024

Toma de decisión: en la tabla N°5, se evidencia una correlación negativa considerable entre las dos variables. Para la dimensión “ambiente psicológico” el coeficiente de correlación obtenido fue de $-0,566^{**}$. Dado que el valor p es inferior al umbral de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa y se concluye que: las puntuaciones correspondientes a “ambiente psicológico” y “desempeño laboral” están significativamente relacionadas. Estos hallazgos nos permiten afirmar que existe un vínculo entre ambas variables.

Prueba de hipótesis específica 3

- H0: No hay relación entre el estrés laboral en su dimensión Ambiente Social con el desempeño profesional en el personal de salud de Centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia.
- H1: Hay relación entre el estrés laboral en su dimensión Ambiente Social con el desempeño profesional en el personal de salud de Centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia.

Donde:

- El nivel de significancia es menor a 0.05
- Estadístico de prueba utilizado: Rho de Spearman.
- Valor p obtenido: 0,000
- Nivel de confianza: 95%

Tabla N° 6: relación entre estrés en la dimensión “entorno social” y el desempeño profesional en un hospital de Lima 2024”.

			Rendimiento profesional	Entorno Social
Rho de Spearman	Rendimiento profesional	Valor de correlación	1,000	-,607**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
Entorno Social	Entorno Social	Valor de correlación	-,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

Fuente: Entrevista a los trabajadores de centro quirúrgico en un hospital de Lima 2024

Toma de decisión: en la tabla N°6, se muestra una correlación significativa entre las variables analizadas. En particular, para la dimensión “ambiente social” y su impacto en el “desempeño laboral”, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,607**. Lo cual indica una correlación negativa. Dado que el valor p (0.000) es menor al umbral de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto que existe una correlación significativa entre ambiente social y desempeño laboral.

4.1.3. Discusión de Resultados

Los hallazgos del presente estudio evidencian una asociación significativa entre el estrés y rendimiento profesional en el personal de salud del Hospital Cayetano Heredia. El valor P encontrando sugiere que a medida que los trabajadores experimentan niveles más elevados de estrés, su desempeño profesional tiende a disminuir.

Adicionalmente, según lo mostrado en la Tabla y Figura 1, el 40.0% del personal asistencial que desempeña funciones en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia, experimentan niveles moderados de estrés, mientras que un 63% reportan niveles bajos de estrés laboral. Además, el desempeño profesional de estos trabajadores también es mayoritariamente medio. Por otro lado, el 100% de los profesionales con altos niveles de estrés muestran un desempeño profesional medio. Esto sugiere que una proporción considerable experimenta un nivel moderado de estrés, lo que podría tener efectos negativos en su bienestar y, en consecuencia, sus

labores pueden verse afectado. Estos hallazgos son consistentes a los resultados de Jordán (15), quien encontró que el 68,6% de los participantes reportaron niveles medios de estrés laboral, mientras que un 75% mostraron un desempeño profesional similar. En general los resultados sugieren que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño profesional en el personal de salud, lo que indica que a medida que los niveles de estrés aumentan, bajara el desempeño profesional.

También los hallazgos de este estudio coinciden con los de Aranya (22), quien descubrió que un 90% de los participantes mostraron un bajo desempeño laboral, aunque la mayor de los encuestados no reportó niveles elevados de estrés. Es relevante señalar que los principales factores estresores identificados que influyen en el desempeño de los trabajadores fueron las altas demandas laborales y falta de apoyo. Por otro lado, un 10% de los participantes indicaron tener un desempeño laboral medio.

Al comparar nuestros resultados con el estudio de Molina (17) se identificó que el exceso de trabajo fue la principal fuente de estrés. En relación con el ambiente psicológico, un 43.2% de los participantes mencionaron sentir estrés al observar el sufrimiento de los pacientes, y un 73% expresó temor a cometer errores durante la atención. En lo referente al “entorno social”, un 70.2% de encuestados señaló que los doctores no se encontraban en la unidad del paciente durante su atención, mientras que el 81.1% informó tener desacuerdos con el jefe de guardia. Además, el 48.6% de los encuestados mencionó haber realizado tareas fuera de su competencia.

Resultados similares a nuestra investigación lo encontramos en el estudio de Chaguay (23), donde se halló una relación positiva y estadísticamente

significativa entre las variables analizadas y sus respectivas dimensiones. En dicho estudio, el 57% de los trabajadores reportaron niveles medios de estrés laboral, mientras que el 59% mostró un desempeño profesional elevado. Además, la dimensión ambiente físico de la variable estrés laboral presentó una correlación directa y proporcional con el desempeño profesional. En lo que respecta a la dimensión “ambiente psicológico”, de un total de 30 encuestados, el 39.5% se situó en un umbral medio para alteraciones psicológicas, mientras que el 68.0% se ubicó en un rango bajo en cuanto a su desempeño, y un 94.7% reportó mantenerse en un nivel elevado.

De manera similar, en el estudio realizada por Portero (20), se encontró que los profesionales reportaron niveles medios de estrés, mientras que el desgaste emocional se situó en un umbral bajo. En cuanto a la deshumanización y conexión personal, ambos factores se situaron en un nivel moderado, mientras que la realización profesional fue clasificada en una escala moderada de estrés.

Según los resultados obtenidos, reflejados en la Tabla N° 4, se observó que el 42.3% de los 33 participantes presentó un nivel medio en la dimensión “ambiente físico” y “desempeño profesional”. Además, el 68% de los participantes se ubicaron en un umbral bajo, mientras que el 100% mostraron un nivel alto en ambas dimensiones. Estos hallazgos sugieren una correlación entre las variables y sus respectivas dimensiones, lo que es consistente con los resultados de Bazalar (24), quien también encontró que los participantes presentaron un umbral moderado de estrés. En cuanto a la satisfacción laboral, el 88% de los participantes manifestaron una

satisfacción parcial, mientras que solo un 12% expreso alta satisfacción. Adicionalmente, se encontró una relación estadísticamente significancia entre el cansancio emotivo y el desempeño, lo que indica que, a menor cansancio emotivo, mejor será el desempeño del trabajador.

En comparación con la investigación de Palomino (25), se encuentran algunas diferencias en relación con nuestros resultados. En su investigación, el 53.3% de los participantes reportaron niveles elevados de estrés, el 36.7% indicaron un nivel medio y el 18% reportó un nivel bajo. Estos resultados exponen los desafíos cotidianos que enfrentan los trabajadores de la salud en los hospitales debido a factores estresantes previamente descritos, los cuales desencadenan altos niveles de estrés que afectan la dinámica laboral, ya que interfiere en la capacidad del personal de salud para trabajar de manera armoniosa y desarrollar su potencial.

Por otro lado, el estudio realizado por Sarsosa (21), presentó resultados similares a los de nuestra investigación. En su caso, el 28,6 % de los participantes experimentaron niveles elevados de estrés, lo que sugiere una un estrés severo, nocivo para la salud. En relación con la conducta social, el 15,8% mencionó experimentar un nivel medio de estrés, mientras que un 20.6 % reporto niveles altos de estrés en relación con su capacidad intelectual y laboral. Estos resultados muestran ciertas similitudes con los hallazgos de nuestro estudio, especialmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo y al deterioro físico y psicológico.

En comparación con el estudio de Castillo (16), se observó que la mayoría de los trabajadores con niveles elevados de estrés eran menores de 30 años. Además, más del 78% de los trabajadores refirieron haber experimentado

temor relacionado a la falta de experiencia laboral y competitividad para realizar su trabajo.

Resultados similares se observan en el estudio de Agustina (18), quien identificó una fuerte relacionado entre las variables estudiadas. Sin embargo, a diferencia de nuestra investigación, los hallazgos de este estudio revelan que la mayoría de los participantes eran mujeres. Específicamente un (69.10%) tenían edades entre 40 años, seguido por un (30,90%) que eran hombres. Además, el (48,8%) de los participantes percibe que tanto el estrés laboral como el agotamiento son factores que afectan negativamente su desempeño profesional.

Por último, en el estudio de Cabrera (26) muestran ciertas similitudes con lo encontrado en nuestra búsqueda. Este estudio se encontró que la parte afectiva y emocional tiene un impacto significativo en el profesional. El 7% de los encuestados expresaron su agotamiento emocional como alto, mientras que el 3% lo calificaron como bajo

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

- La investigación revela una asociación negativa y significativa entre “estrés” y “desempeño profesional” en el trabajador asistencial de sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia 2024. El coeficiente de correlación de Spearman fue (-0,638**), y el valor de significancia fue 0.001 ($p < 0.05$), lo que lleva a rechazar la suposición nula y aceptar la hipótesis alternativa.
- Respecto a la asociación entre la dimensión “entorno físico y el desempeño profesional”, se observó una correlación negativa de Spearman de (-0,638**). También, el 40.0% de los participantes presentó niveles medios de estrés, lo cual podría afectar significativamente tanto su bienestar como su rendimiento profesional.
- En cuanto a la dimensión “ambiente psicológico” la correlación con el desempeño profesional también fue negativa y significativa, con un cálculo Spearman de (-0,566**), esto indica una asociación contraria y significativa entre ambos elementos.

- Finalmente, en la relación entre la dimensión “ambiente social” y el “desempeño profesional” se encontró una correlación de Spearman de (-0,607**), lo que confirma que tanto el ambiente social como el desempeño profesional están fuertemente relacionados de manera negativa.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere a las instituciones de salud que implementen estrategias orientadas a abordar el estrés laboral, reconociéndolo como una condición perjudicial para el personal de salud. Además, es importante que se considere cómo este factor impacta negativamente el desempeño en el trabajo, por ende, en la calidad de la atención que se brinda al usuario.
- Es recomendable que el personal directivo del Hospital Cayetano Heredia fomente la creación de ambientes laborales más favorables, donde el personal de salud pueda disfrutar de un entorno físico, psicológico y social seguro. Asimismo, debe asegurar que los trabajadores dispongan de los recursos y equipos necesarios para realizar su labor con éxito, evitando así que la carga laboral y el estrés afecten su desempeño.
- Se sugiere a los responsables del área de salud ocupacional, promover acciones orientadas a mejorar el bienestar físico y mental del trabajador. Así mismo es crucial fomentar la colaboración entre los miembros y las relaciones humanas positivas entre los miembros del equipo.
- Se recomienda que en el futuro se realicen investigaciones de mayor envergadura con diseños longitudinales, que permitan explorar la causalidad entre el estrés laboral y el desempeño profesional en situaciones complejas y cambiantes, para obtener una comprensión más profunda de estos fenómenos.

- Se sugiere explorar otros factores estresantes no solo a nivel profesional, sino también a nivel personal. Esto ayudaría a comprender como estos aspectos impactan el desempeño del personal de salud tanto en hospitales públicos como privados.

REFERENCIAS

1. Rojas L. Relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos. Hospital de lima metropolitana. Perú 2021. [tesis para optar el título de especialista en enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/687>.
2. Román J. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Rev. Cubana Salud Pública 2003 abril-junio;29(2):103-10 [acceso 08 de julio del 2003]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086434662003000200002&script=sciarttext>
3. Macías M, Fernández J, Hernández R, Cueto A, Rancano I, Siegrist J. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo “Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa” Medicina clínica; 2003, 120(17), p. 652 - 657. Disponible en http://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2_articuloevaluaciondelestres-laboral-trabajadores-13047317.
4. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Hospital Guillermo Grant Benavente. Chile. Medicina y seguridad del trabajo. 2021;65(256):p.1-10.Disponible en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
5. Organización Mundial de la Salud. El Estrés Laboral [Internet]. 2020 [citado 24 Mar 2022]. Disponible: <https://www.who.int/news-room/questions-andanswers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
6. Mejía R, Chacon J. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Med Trab [Internet].2019 [acceso 27 diciembre 2021];28(1):204–11. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
7. Lastre G, Herazo Y. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo. Latinoam Hipertens [Internet].

- 2018 [acceso 27 diciembre 2021];13(5):5–11 Disponible en: https://www.revhipertension.com/rlh_5_2018/estresores_laborales_en_el_personal.pdf
8. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estrés laboral y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Revista Cubana de Enfermería. Noviembre. [acceso 08 de julio del 2021]. 1(1). Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
 9. Trabajadores peruanos con estrés laboral. Infosalud. [Internet]. Perú. [citado el 11 de agosto del 2022]. Disponible en url: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
 10. Bautista L. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico. Clínica Internacional. Lima 2023 [Trabajo académico para optar el título de especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima. Universidad Norbert Wiener. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8389>
 11. Chung K, Salas J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia Hospital regional docente, Trujillo, 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4349>
 12. Gamarra CI, Arévalo MR. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. Rev. Cient Enf [Internet].2023 Vol. 3, pp. 7 - 18 Núm. 3. Disponible en url : <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3> Publicado: 2023-12-15
 13. Ochoa C. Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales. Clínica San Judas Tadeo. Perú 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2019. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23813>.
 14. Bonfill Accensi Encarna, Lleixa Fortuño Mar, Sáez Vay Flor, Romaguera Genís Sara. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 Dic [citado 2025 Feb 11]; 19(4): 279-282. Disponible en:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010&lng=es)

15. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área COVID, Guayaquil, 2021. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82093>
16. Castillo H, Vaquero S, Guzmán L, Guerrero Y, García J. "Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería." [En línea]. [citado el 04 de diciembre del 2022]. 2018. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
17. Molina P. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Crítica. Med Segur Trab (Internet). 2019;65(256):177-185. Disponible en url: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
18. Agustina TS, Rarastanti PD, Hidayat AF. y estres y desempeño laboral de los trabajadores de Salud en tiempos de pandemia de COVID-19. 2021.Rev. de Economía y Negocios, Vol. 6, No. 3 (2021), page 315-335 p-ISSN: 2503-4235 e-ISSN: 2503-4243. Disponible en url: <http://shirkah.or.id/new-ojs/index.php/home/index>
19. Bravo E, Cabezas G. Estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Hospital de Segundo Nivel, Riobamba, 2023. [Tesis para la obtención del Grado de Magíster en Gerencia Hospitalaria]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo;2023Disponible en url: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
20. Portero S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias, Argentina, 2019. [Tesis doctoral con mención internacional]. Argentina: Universidad de Córdoba. [citado el 20 de noviembre del 2021] Disponible en: [https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Sarsosa PK, Charria OV. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia, 2018. Univ. Salud. [citado 18 de noviembre de 2021], 20(1):44-52. Disponible en url: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
22. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú:

Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en url:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79183>

23. Chaguay J. Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital, Guayaquil, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78610>.
24. Bazalar E, Cosiatado R, Marcos D. Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, 2022. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional del Callao, 2023. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7908>
25. Palomino J. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico, Lima, 2022. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95976>
26. Cabrera A, Inca M. Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales, Lima, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Privada Del Norte, 2021. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/11537/28051>
27. Cirera OY, Aparecida DE, Rueda ESV, Ferraz FO. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, 67-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87724146007>
28. Ruiz I, Vega K. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>
29. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo. Science (80) [Internet]. 2016. Disponible en url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed/documents/publication/wcms_466549.pdf
30. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de apoyo. 2010 [acceso:

- 26/04/2020]. Disponible en:
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
31. Tapia Y, Zacarias J. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud la huairona, Lima, 2021. [Tesis para optar el título profesional de químico farmacéutico]. Lima: Universidad María Auxiliadora. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/822>
 32. Ruiz M, Serrano M. Estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud Catalina Huanca, Lima, 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga]. Lima: Universidad Peruana Los Andes. Disponible en:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3144/TESIS%20FIN%20AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 33. Peiró JM, Salvador A. Control del Estrés Laboral [internet]. Madrid Ediciones de la Universidad Complutense de Madrid, 1993. Editorial Eudema. 8477541396, 9788477541394. Disponible en:
https://books.google.com.pe/books/about/control_del_estr%C3%A9s_laboral.html?id=efctaaaacaaj&redir_esc=y
 34. Lazarus R, Folkman S. Estrés y procesos cognitivos. Barcelona, 1986. [Internet] 8427010133, 9788427010130, 468 páginas https://books.google.com.pe/books/about/Estres_y_procesos_cognitivos.html?id=2bb-paaacaaj&redir_esc=y
 35. Díaz A. Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico quirúrgicas. Rev. Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas [Internet]. 2013;2(3): Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950745003>
 36. Beehr TA, Newman JE. Estrés laboral, salud de los empleados y eficacia organizacional: un análisis de facetas, un modelo y una revisión de la literatura. *Personnel Psychology*, 31, 665-699. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
 37. Edwards J. La Teoría cibernética del estrés, el afrontamiento y el bienestar en las organizaciones. *Acad Manage Rev* 1992; 17: 238-274. Disponible en: https://www.studocu.com/co/document/fundacion_universitaria_del_área_andina
 38. Meurs, JA, Perrewé PL. Teoría de la activación cognitiva del estrés: un enfoque teórico integrador del estrés laboral. *Journal of Management*, 2011 37 (4), 1043–1068. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0149206310387303>

39. Ruiz I, Vega K. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales, Lima, 2016, [Tesis para optar el grado académico]. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>
40. Stanley R, Folkman S. Revista Latinoamericana de Psicología. Bogotá 2002. Fundación Universitaria Konrad Lorenz Colombia. vol. 37, núm. 1, 2005, pp. 207-209. Disponible en url: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>
41. Gray T, Anderson J. La escala de estrés en enfermería: desarrollo de un instrumento. Rev. de evaluación del comportamiento (1981). Disponible en: <https://doi.org/10.1007/BF01321348>
42. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. México (2017): Pearson
43. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo: Disponible en url: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74361>
44. Chávez K, Peláez K. Desempeño Laboral del Profesional De Enfermería. Una Revisión Sistemática de La Literatura Científica de Los Últimos 20 Años. Trujillo 2018. [Trabajo de investigación para optar al grado de: Bachiller en administración]. Perú 2018. Universidad Privada del Norte. Disponible en url: <https://hdl.handle.net/11537/13088>
45. Guancasi J. Estrategias en el manejo del estrés en el personal de enfermería en quirófano. una revisión bibliográfica. Ambato 2023. [tesis para la obtención del grado académico de magíster en enfermería con mención en enfermería quirúrgica]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. 2023. Disponible en url: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
46. Figueiredo T. Estados emocionáis de enfermeros en el desempeño profesional en unidades críticas, Rev. Escuela de Enfermería. USP 2004; 38(2):161-164. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342004000200006>
47. Guancasi J. Estrategias en el manejo del estrés en el personal de enfermería en quirófano. una revisión bibliográfica. Ambato 2023. [tesis para la obtención del grado académico de magíster en enfermería con mención en enfermería quirúrgica]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. 2023. Disponible en url: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1695-61412018000200304

48. Conchago D. Estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Eugenio Espejo, Quito, 2015 [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1243/1/unach-ecenfer-0008.pdf>
49. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Rev. EAN, 82, pp.179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
50. Damián M, Andrade D, Introducción a la metodología de la investigación científica. Rev. Científica, 2018. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE primera edición electrónica. ISBN: 978-9942-765-44-4. Disponible en: <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/93620240103171958.pdf>
51. Vargas C. La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Rev. Educación, 2009 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://pe.search.yahoo.com/search>
52. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. México: McGraw-Hill; 2014. ISBN: 978-1-4562-2396-0. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
53. López PL, Población Muestra y Muestreo [Internet]. Cochabamba: Punto Cero v. 09, n. 08, p. 69-74, 2004. Disponible en url: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&nrm=iso
54. López Pl, Fachelli S. El diseño de la muestra., Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.4. Disponible en url: <https://ddd.uab.cat/record/185163>
55. Otzen T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. En t. J. Morphol., Temuco, v. 35, n. 1, pág. 227-232, marzo de 2017. Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso. accedido en 08 dic. 2022. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
56. Metodología de Saber. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. [Internet] 2016 [cited 2022 mayo 7. Disponible en:

<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-einstrumentos-de-recoleccion-de-datos>

57. Universidad de Chile. Principios generales de ética. [Internet], 2021 [cited 2022]. Disponible en: https://uchile.cl/investigacion/centro_interdisciplinario-de-estudios-en-bioética/documentos/principios_generales-de-ética.
58. Tamayo M. Técnicas de Investigación [Internet]. México: Editorial Mc Graw Hill; 2016 Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0b4aibzersusmukzsbfrywufjumm/edit?resourcekey=0-lr49qavxiyqqm3hexwziia>
59. Manterola C, Quiroz Salazar P, García N. Metodología de los Tipos y Diseños de Estudio más Frecuentemente Utilizados en Investigación Clínica. Rev. Med. Clin. Condes 2019; 30(1) 36-49. Disponible en url: <https://www.journals.elsevier.com/revista-medica-clinica-las-condes>.
60. Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en los seres humanos. [Internet]; 2020. Acceso 4 de Enero de 2023. Disponible en: https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios_eticos_para_las_investigaciones_medicas_en_serres_humanos/.
61. Universidad de Chile. Principios generales de ética. [Internet].; 2021 [cited 2022 marzo 27]. Disponible en: https://uchile.cl/investigacion/centro_interdisciplinario-de-estudios-en-bioética/documentos/principios_generales-de-ética.
62. Quino H. Percepción del enfermero sobre la violencia del usuario externo y el Estrés laboral de un Hospital público, Lima ,2019. [tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43687>
63. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. [Internet]. México: Mac Graw Hill Interamericana Editores, 2008 [revisado 2007-2008; consultado 2009]. Disponible en: https://www.ucipfg.com/repositorio/cursos_libres/cl_gthsl/modulo1/3.Materialcomplementario/Gesti%C3%B3n%20Talento%20Humano%20Art%C3%ADculo%20Idalberto%20Chiavenatto.pdf
64. Universidad de Chile. Principios generales de ética. [Internet]. 2021 [revisado 2022 marzo 27]. Disponible en: https://uchile.cl/investigacion/centro_interdisciplinario-de-estudios-en-bioética/documentos/principios_generales-de-ética.

65. Hernández R. Metodología de la investigación [Internet]. México: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V;2014 [Consultado 2022 Ago 2003]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
66. Siegel Sídney. Diseño Experimental No Paramétrico [Internet]. Cuba: Edición Revolucionaria. Instituto Cubano del Libro; 1995, p. 233-245. Disponible en: https://www.academia.edu/89000494/Siegel_S_and_Castellan_N_J_1995_Estad%C3%ADstica_no_param%C3%A9trica_aplicada_a_las_ciencias_de_la_conducta_4_a_edici%C3%B3n_M%C3%A9xico_Editorial_Trillas
67. Universidad de Chile. Principios generales de ética. [Internet]. 2021 [cited 2022 marzo 27]. Disponible en: https://uchile.cl/investigacion/centro_interdisciplinario-de-estudios-en-bioética/documentos/principios_generales-de-ética.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Formulación del problema	Objetivos	hipótesis	variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona el estrés con el rendimiento profesional del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué forma influye el estrés en su componente entorno físico con el rendimiento profesional del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023? ¿De qué forma afecta el estrés en su componente entorno psicológico al rendimiento profesional del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023? ¿En qué medida el estrés en su componente entorno social impacta el rendimiento profesional del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos Examinar cómo el estrés en su dimensión entorno físico influye en el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023. Explorar cómo el estrés en su dimensión entorno psicológico afecta el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023. Analizar la influencia del estrés en su dimensión entorno social sobre el desempeño del trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general H0: No existe asociación entre estrés y rendimiento profesional en el trabajador de salud en un hospital de Lima 2023. H1: Existe asociación entre estrés y rendimiento profesional en el trabajador de salud en un hospital de Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específica H0: No hay asociación entre estrés en su componente entorno físico con el rendimiento laboral en el trabajador asistencial en un hospital de Lima 2023. H1. Hay asociación entre estrés en su componente entorno físico con el rendimiento laboral en el trabajador asistencial en un hospital de Lima 2023. H0: No hay asociación entre estrés en su componente entorno psicológico con el rendimiento laboral en el trabajador asistencial en un hospital de Lima 2023. H1: Hay asociación entre estrés en su componente entorno psicológico con el rendimiento laboral en el trabajador asistencial en un hospital de Lima 2023. H0: No hay asociación entre estrés en su componente entorno social con el rendimiento laboral en el</p>	<p>Variable 1 Estrés laboral</p> <p>Dimensiones Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p> <p>Variable 2 Rendimiento profesional</p> <p>Dimensiones Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación Método: Hipotético deductivo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Nivel: Correlacional de corte Transversal</p> <p>Población 120 profesionales de salud pertenecientes a sala de operaciones de un hospital de Lima.</p> <p>Muestra 120 profesionales de la salud</p>

		trabajador asistencial en un hospital de Lima 2023. H1: Hay asociación entre estrés en su componente entorno social con el rendimiento laboral en el trabajador asistencial en un hospital de Lima 2023.		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Estrés Laboral

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de preguntas que usted deberá marcando con un aspa(x) la opción que considere adecuada. Este cuestionario tiene como propósito identificar la relación entre estrés y el desempeño profesional en el trabajador de sala de operaciones en un hospital de Lima 2024. El tiempo estimado para completar el instrumento es de aproximadamente 15 minutos. Le recordamos que su participación es completamente anónima y que la información recopilada será únicamente utilizada con fines académicos.

Datos generales.

1. Edad: Sexo:
2. Tiempo de servicio:
3. Condición contractual:
4. Área de trabajo:
5. Estado civil: Soltero () Casado ()
6. Tiene hijos: Si () No ()
7. Grado académico: Médico () , Lic. enfermería () , Técnico enfermero ()
8. Escala valorativa: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	S	CA	A	C	N
		ENTORNO FÍSICO	I	SI	V	A
		E	SIE	E	SI	N
		M	MP	C	N	C
		P	RE	E	U	A
		R		S	N	
		E			C	
					A	

1	¿Con que frecuencia siente que no se encuentra cómoda desempeñando sus funciones en este hospital?					
2	¿Con qué regularidad percibe que el entorno físico es inadecuado o están mal distribuidos para realizar adecuadamente sus labores?					
3	¿Con qué frecuencia considera que las condiciones ambientales (como iluminación, ventilación o temperatura) no son apropiados para el desarrollo de su trabajo en esta Institución?					
4	¿Con qué frecuencia cree que el entorno laboral carece de limpieza y orden necesario para el desempeño de sus funciones?					
5	¿Con qué frecuencia experimente interrupciones que afectan el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución?					
6	¿Cuán frecuente es reasignado de forma inesperada a otro servicio debido a la escasez de personal durante su jornada laboral en la Institución?					
7	¿Con qué regularidad le corresponde asumir tareas adicionales que no forman parte de sus funciones específicas, como labores administrativas, en el desarrollo de su trabajo profesional?					
8	¿Con qué frecuencia percibe que el tiempo disponible no es suficiente para completar todas sus responsabilidades durante su jornada laboral?					
9	¿Con qué frecuencia experimenta la sensación de finalizar su turno con actividades pendientes que no logró completar?					
10	¿Con qué frecuencia siente que no dispone de tiempo necesario para brindar apoyo emocional a los pacientes durante su desempeño profesional??					
	AMBIENTE PSICOLÓGICO					
11	¿Con qué frecuencia corresponde laborar en días domingos o feriados en la Institución?					
12	¿Cuán frecuente percibe que su trabajo en la institución le genera un desgaste físico considerable?					
13	¿Cuán frecuente le dificulta gestionar un cambio de turno, ante una necesidad personal durante el mes programado de guardias?					
14	¿Cuán frecuente considera que el trabajo desarrollado durante las guardias nocturnas resulta físicamente extenuante?					
15	¿Con que frecuencia encuentra dificultades para ejecutar procedimientos asistenciales en su área laboral dentro de la Institución?					
16	¿Cuán frecuente siente que no cuenta con la preparación suficiente para brindar apoyo emocional a la familia del paciente, en su área de trabajo?					
17	¿Cuán frecuente le resulta complicado atender a pacientes que demandan excesiva atención durante su jornada laboral?					
18	¿Con que frecuencia prefiere evitar la atención del paciente con baja o nula disposición a colaborar durante su turno?					
19	¿En qué medida percibe que no brinda la misma atención a un paciente cuyo familiar es agresivo, en comparación con otro cuya familia es cooperativa?					
20	¿Con qué frecuencia emite el seguimiento de los protocolos establecidos para la atención de pacientes quirúrgicos durante su práctica en la Institución?					
	AMBIENTE SOCIAL					

21	¿Con qué frecuencia siente temor de cometer errores durante la atención de los pacientes en el desarrollo de su trabajo en la Institución?					
22	¿Con qué regularidad percibe falta de seguridad en su entorno laboral mientras desempeña sus funciones profesionales?					
23	¿Con qué frecuencia experimenta rechazo al personal que considera no suficientemente capacitado en su lugar de trabajo??					
24	¿Cuán frecuente se le dificulta trabajar en equipo con uno o varios colegas (ya sean médicos, enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) durante su jornada laboral?					
25	¿Con qué frecuencia presenta desacuerdos con sus compañeros en relación con el ejercicio profesional dentro de su servicio?					
26	¿Cuán frecuente hay observaciones, críticas o llamadas de atención respecto a su rendimiento por parte d sus superiores inmediatos?					
27	¿Cuán frecuente siente que no tiene oportunidad para expresar abiertamente sus inquietudes o problemáticas durante las reuniones laborales?					
28	¿Cuán frecuente percibe que le falta espacio para compartir vivencias o emociones con sus colegas (médicos, enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) en el ámbito laboral.?					
29	¿Cuán frecuente considera que no recibe el respaldo necesario por parte de sus jefaturas dentro del hospital?					
30	¿Con qué frecuencia omite la aplicación de los protocolos establecidos para la atención del paciente quirúrgico en el ejercicio de sus funciones profesionales?.					

Cuestionario para rendimiento profesional

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas que deberá responder marcando con un aspa(x) la opción que considere más acuerda. Este instrumento tiene como objetivo evaluar la relación entre el estrés y el rendimiento profesional del trabajador de sala de operaciones en un hospital de Lima 2024. El tiempo estimado para completar el cuestionario es de aproximadamente 15 minutos. Se le recuerda que su participación es completamente anónima y que la información recolectada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

Informaciones generales del participante:

1. Edad: Sexo:
2. antigüedad en el servicio:
3. tipo de vínculo laboral:
4. Área de trabajo:
5. Estado civil: Soltero () Casado ()
6. Tiene hijos: Si () No ()
7. Grado académico: Médico (), Lic. enfermería (), Técnico enfermero ()
8. Escala valorativa: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	S	CA	A	C	N
	CALIDAD DE TRABAJO	I	SI	V	A	U
		E	SI	E	SI	N
		M	EM	C	N	C
		P	PR	E	U	A
			E	S	N	

		R			C	
		E			A	
1	¿Sueles proponer ideas innovadoras y demostrar creatividad al afrontar situaciones laborales?					
2	¿cumples con los objetivos laborales mostrando iniciativa y respetando, en general, los plazos establecidos?					
3	¿mantienes un orden adecuado al realizar tu trabajo?					
4	¿finalizas las actividades asignadas dentro del tiempo previsto?					
5	¿butacas que tú trabajas esté libre de errores?					
6	Procura realizar un trabajo metódico					
7	¿intentas anticiparte a posibles necesidades o problemas que puedan surgir más adelante?					
8	Procuras superar los requisitos establecidos para lograr mejores resultados, ¿evaluando regularmente la claridad, precisión, responsabilidad y utilidad en tus tareas?					
9	¿te mantienes actualizado frente a los constantes cambios, aplicando nuevas metodologías en tu trabajo?					
10	¿te interesa participar en espacios de formación continua, ya sea mediante cursos, talleres u otros medios, y aplicar lo aprendido en tus funciones?					
11	¿te sientes capaz de trabajar por tu propia cuenta de manera autónoma?					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
12	¿Asumes con entusiasmo y muestras una actitud positiva al realizar las tareas asignadas por tus superiores?					
13	¿Contribuyes activamente en la adopción e implementación de nuevas tecnologías para mejorar los procesos laborales dentro de la institución?					
14	¿propones ideas para optimizar los procesos de trabajo dentro de la institución?					
15	¿Te involucras en actividades adicionales que complementan tu función dentro de la institución?					
16	¿Te esfuerzas por entender y alinear tu trabajo con la Misión y Visión del Hospital?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
17	¿Te informan y consultan de manera oportuna sobre los cambios que te afecta directamente?					
18	¿Resuelve de manera efectiva los problemas o conflictos que surgen dentro del equipo de trabajo?					
19	¿Colaboras de manera armoniosa con tus compañeros, sin hacer distinciones basadas en raza, religión, origen nacional, sexo, edad o discapacidades?					
20	¿fomentas un ambiente laboral positivo, promoviendo buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					
21	¿Responde de manera clara y puntual las dudas de tus colegas de trabajo?					

22	¿Demuestras respeto hacia los usuarios con los que interactúas?					
23	¿muestras respeto hacia tus superiores?					
24	¿eres respetuosos con tus compañeros de trabajo?					
25	¿Valoras y respetas las ideas y aportes de todos los miembros del equipo de trabajo?					

Anexo 3: Validación de instrumentos

Resolución N° 081-2020-R-UPNW

ANEXOII

Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en los enfermeros de centro quirúrgico en un hospital de Lima

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Estrés laboral								
DIMENSIÓN 1: Ambiente físico								
1	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en la Institución	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia considera que existe espacios físicos insuficientes o mal distribuidos para el ejercicio de su trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
3	Con que frecuencia considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Con que frecuencia considera el ambiente de trabajo limpio y ordenado para el ejercicio de su trabajo dentro de la Institución. <i>↳ siempre ordenado</i>	✓		✓		✓		<i>Revisar la calificación</i>
5	Con qué frecuencia percibe interrupciones durante la realización de sus actividades dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta de persona, durante su ejercicio profesional en la Institución.	✓		✓		✓		
7	Con qué frecuencia realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ej: tareas administrativas), durante su ejercicio profesional en la Institución.	✓		✓		✓		
8	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería durante su ejercicio profesional en la Institución.	✓		✓		✓		
9	Con qué frecuencia tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores durante su ejercicio profesional en la Institución.	✓		✓		✓		
10	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo para dar apoyo emocional al paciente, durante su ejercicio profesional en la Institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Ambiente psicológico								
1	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en la Institución	✓		✓		✓		
2	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en la Institución.	✓		✓		✓		
3	Cuan frecuente considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de Guardias	✓		✓		✓		
4	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
5	Cuan frecuente considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería, en su área de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Cuan frecuente siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, en su área de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
7	Cuan frecuente considera difícil atender a pacientes exigentes durante su jornada laboral dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
8	Cuan frecuente desea atender menos a pacientes poco o nada colaboradores durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
9	Cuan frecuente considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
10	Con que frecuencia considera los protocolos de atención en los pacientes quirúrgicos para su actuar, dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Social								
1	Con que frecuencia considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
3	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Cuan frecuente considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
5	Con que frecuencia discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o critica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		
7	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	✓		✓		✓		

8	Cuan frecuente considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Con que frecuencia considera los protocolos de atención usados en la atención del paciente quirúrgico para su actuar, dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Variable 2 : Desempeño Profesional							
DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo							
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Con frecuencia tienes nuevas ideas y muestras originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Realizas el cumplimiento de los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Realiza un trabajo ordenado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Realizas el trabajo asignado en los tiempos establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Procuras realizar un trabajo sin errores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Procuras realizar un trabajo metódico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Procuras anticiparte a las necesidades o problemas futuros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Procuras ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando, periódicamente la claridad, exactitud, seriedad, y utilidad de las tareas encomendadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Te preocupas actualizándote para estar a ritmo de los constantes cambios, implementando nuevas metodologías de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal (cursos, talleres, etc.) e informal (lectura de documentos) y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Puedes trabajar independientemente por tu cuenta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 2: Compromiso institucional							
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Asumes con agrado y demuestras buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Colaboras con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Aportas ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4	Colaboras con actividades extraordinarias a su función en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Te esfuerzas por comprender la Misión y Visión del Hospital	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Te informas y consultas oportunamente a tu superior sobre cambios que los afecta directamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Resuelves de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Colaboras con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Promueves un clima laboral positivo propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Respondes de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Demuestras respeto hacia los usuarios o pacientes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Demuestras respeto a sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Demuestra respeto a sus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Andrés Das Faustino Espino

DNI: 04052292

Especialidad del validador: Enfermera Especialista en Emergencias y Cuidado a la Gestación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....7 de Febrero.....del 2024

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAJETANO HEREDIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
Mg. AMELIA T. FAUSTINO EUFRASIO
CEP 18003
Firma del Experto Informante

anf

Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en los enfermeros de centro quirúrgico en un hospital de Lima

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable I: Estrés laboral								
DIMENSIÓN 1: Ambiente físico								
1	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en la institución	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia considera que existe espacios físicos insuficientes o mal distribuidos para el ejercicio de su trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
3	Con que frecuencia considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
4	Con que frecuencia considera el ambiente de trabajo limpio y ordenado para el ejercicio de su trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
5	Con qué frecuencia percibe interrupciones durante la realización de sus actividades dentro de la institución.	✓		✓		✓		
6	Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta de persona, durante su ejercicio profesional en la institución.	✓		✓		✓		
7	Con qué frecuencia realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería (EJ: tareas administrativas), durante su ejercicio profesional en la institución.	✓		✓		✓		
8	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería durante su ejercicio profesional en la institución.	✓		✓		✓		
9	Con qué frecuencia tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores durante su ejercicio profesional en la institución.	✓		✓		✓		
10	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo para dar apoyo emocional al paciente, durante su ejercicio profesional en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Ambiente psicológico								
1	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en la institución	✓		✓		✓		
2	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en la institución.	✓		✓		✓		
3	Cuan frecuente considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de Guardias	✓		✓		✓		
4	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas dentro de la institución.	✓		✓		✓		
5	Cuan frecuente considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería, en su área de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
6	Cuan frecuente siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, en su área de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
7	Cuan frecuente considera difícil atender a pacientes exigentes durante su jornada laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
8	Cuan frecuente desea atender menos a pacientes poco o nada colaboradores durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
9	Cuan frecuente considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador, durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
10	Con que frecuencia considera los protocolos de atención en los pacientes quirúrgicos para su actuar, dentro de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Social								
1	Con que frecuencia considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente, durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral, durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
3	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas, durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
4	Cuan frecuente considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
5	Con que frecuencia discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
6	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o crítica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
7	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes, durante su labor de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓		

1	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Cuan frecuente considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de Guardias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Cuan frecuente considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería, en su área de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Cuan frecuente siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, en su área de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Cuan frecuente considera difícil atender a pacientes exigentes durante su jornada laboral dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Cuan frecuente desea atender menos a pacientes poco o nada colaboradores durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Cuan frecuente considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Con que frecuencia considera los protocolos de atención en los pacientes quirúrgicos para su actuar, dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3: Social	Si	No	Si	No	Si	No
1	Con que frecuencia considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Con que frecuencia usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Cuan frecuente considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Con que frecuencia discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o crítica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Cuan frecuente considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de Guardias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Cuan frecuente considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería, en su área de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Cuan frecuente siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, en su área de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Cuan frecuente considera difícil atender a pacientes exigentes durante su jornada laboral dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Cuan frecuente desea atender menos a pacientes poco o nada colaboradores durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Cuan frecuente considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Con que frecuencia considera los protocolos de atención en los pacientes quirúrgicos para su actuar, dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3: Social	Si	No	Si	No	Si	No
1	Con que frecuencia considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Con que frecuencia usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Cuan frecuente considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Con que frecuencia discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o crítica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Cuan frecuente considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Con que frecuencia considera los protocolos de atención usados en la atención del paciente quirúrgico para su actuar, dentro de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Variable 2 : Desempeño Profesional							
DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo							
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Con frecuencia tienes nuevas ideas y muestras originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	✓		✓		✓	
2	Realizas el cumplimiento de los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos.	✓		✓		✓	
3	Realizas un trabajo ordenado.	✓		✓		✓	
4	Realizas el trabajo asignado en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓	
5	Procuras realizar un trabajo sin errores.	✓		✓		✓	
6	Procuras realizar un trabajo metódico	✓		✓		✓	
7	Procuras anticiparte a las necesidades o problemas futuros.	✓		✓		✓	
8	Procuras ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando, periódicamente la claridad, exactitud, seriedad, y utilidad de las tareas encomendadas.	✓		✓		✓	
9	Te preocupas actualizándote para estar a ritmo de los constantes cambios, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓	
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal (cursos, talleres, etc.) e informal (lectura de documentos) y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓	
11	Puedes trabajar independientemente por tu cuenta.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Compromiso institucional							
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Asumes con agrado y demuestras buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	✓		✓		✓	
2	Colaboras con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓	
3	Aportas ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución.	✓		✓		✓	

4	Colaboras con actividades extraordinarias a su función en la institución.	✓		✓		✓	
5	Te esfuerzas por comprender la Misión y Visión del Hospital	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Te informas y consultas oportunamente a tu superior sobre cambios que los afecta directamente.	✓		✓		✓	
2	Resuelves de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
3	Colaboras con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓	
4	Promueves un clima laboral positivo propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
5	Respondes de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
6	Demuestras respeto hacia los usuarios o pacientes.	✓		✓		✓	
7	Demuestras respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
8	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
9	Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. María del Pilar Salazar Vela
 DNI: 21285952

Especialidad del validador: Especialista en Centro Quirúrgico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



...05...de FEBRERO...del 2024



Firma del Experto Informante

ony

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Anexo 5: Aprobación del comité de ética

Anexo 6: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Bethzabe Roxana Guillermo Castillo

Título: Estrés Laboral y su relación con el Desempeño Profesional en los enfermeros de Centro quirúrgico Ilima 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "Estrés Laboral y su relación con el Desempeño Profesional en los enfermeros de Centro Quirúrgico Lima 2023"^{es}. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, de la Maestría en Gestión de Salud. El propósito de este estudio es . Su ejecución ayudará a/permitirá determinar cual es la relación del Estrés laboral con el desempeño de los profesionales en enfermería.

Procedimientos

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

- Se le entregará el consentimiento informado donde usted podrá indicar si desea o no participar del estudio
- Se le entregará los cuestionarios en donde usted marcará según la respuesta que crea conveniente

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/ el estudio, se le entregarán a usted en forma individual o se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato del participante

Riesgos (detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras)

Su participación en el estudio no le traerá consecuencias ni generará daño a su salud

Beneficios (detallar los beneficios de participación, mínimo 150 palabras)

Usted no sufrirá ningún riesgo durante la aplicación de los cuestionarios debido a que nuestro estudio no es experimental, porque con este estudio se pretende aportar con un marco referencial actualizado sobre el estrés y buscar la mejor manera de poder abordarlo .

...continúa

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el desarrollo de los cuestionarios, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Bethzabe Roxana Guillermo Castillo, celular : 964431777 o al número 016059191 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante
Nombres:
DNI:

Investigador
Nombres:
DNI:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

	PERÚ Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital Nacional Cayetano Heredia
---	------------------------------------	---	------------------------------------

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 02 de mayo de 2024

OFICIO N° -2024 - DG - 714 - OEGRRHH- 478 -OADI/HNCH

Licenciada
Bethzabe Roxana GUILLERMO CASTILLO
Investigadora Principal
Universidad Privada Norbert Wiener
Presente.

Asunto : Autorización Institucional del Trabajo de Investigación.

Referencia : Doc. S/N del 04 de marzo de 2024.
Registro de Expediente 6488/2024.

De mi consideración:


Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y comunicarle que, contando con la aceptación del Departamento de Enfermería y la Aprobación del Comité Institucional de Ética en la Investigación, esta Dirección autoriza la ejecución del Trabajo de Investigación "Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de salud de centro quirúrgico en un hospital de lima 2023". Código: 039-2024.


Esta autorización tendrá vigencia mientras dure el Trabajo; sin embargo, la Constancia de Aprobación deberá ser renovada anualmente por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Cayetano Heredia.


Cabe resaltar que, la Investigadora Principal asumirá la responsabilidad del Trabajo de Investigación y deberá informar al CIEI, de acuerdo a normas vigentes de cualquier enmienda, eventos adversos, avance, cierre y el respectivo informe final, según corresponda.

Es propicia la ocasión, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.


Atentamente,


L. TUNOQUEA


V.B.


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
DR. SEGUNDO CECILIO ACHO MEGO
DIRECTOR GENERAL
CMP: 027291 RNE: 011026

SCAM/LTM/PMVQ/kaa
Cc
Dirección General
Dirección OEGRRHH
Dirección OADI
Archivo CIEI
Archivo (1)
Distribución (4)
Proy. Ofic. 02-05-2024
Folios: 3


BICENTENARIO PERÚ 2024

www.hospitalcayetano.gob.pe

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERU
Telf.: 482-0402
481-9502

Anexo 8: Reporte de similitud de turniting

Similarity Report

PAPER NAME

TESIS 15 -10 - 24.docx

WORD COUNT

11529 Words

CHARACTER COUNT

65866 Characters

PAGE COUNT

60 Pages

FILE SIZE

233.4KB

SUBMISSION DATE

Oct 17, 2024 1:36 PM GMT-5

REPORT DATE

Oct 17, 2024 1:37 PM GMT-5

● **8% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 6% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 7% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded text blocks

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Autónoma de Ica on 2025-01-14 Submitted works	4%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
5	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2023-01-08 Submitted works	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	uwiener on 2024-03-07 Submitted works	<1%