



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de
operaciones de un hospital nacional, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fernandez Arotuma, Ana Ysabel (orcid.org/0000-0003-3484-3287)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dra. Julca Vera Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Con mucho amor a mis padres y hermanos Julia, Felipe, María Jesús y Yolanda por ser mi motivación para seguir creciendo profesionalmente; por su apoyo incondicional durante este año de estudio, quien estuvo alentándome y apoyándome en todo momento.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por abrir sus puertas a todos los que deseamos ser mejores profesionales.

A la jefa de sala de operaciones. Katty Arévalo Lozano, por brindarme todas las facilidades en el servicio de sala de operaciones seleccionado para el estudio.

A mi asesor de Tesis Dr. Hugo Eladio, Chumpitaz Caycho, por haber compartido sus conocimientos, por su comprensión y sobre todo por sus palabras de aliento.

A mis compañeros de aula por cultivar el compañerismo y ayuda mutua.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1 Tabla cruzada Estrés*Desempeño laboral	14
Tabla 2. Tabla cruzada Factores Personales* Desempeño Laboral.....	15
Tabla 3. Tabla cruzada Factores de contenido* Desempeño Laboral	16
Tabla 4. Tabla cruzada Factores organizacionales* Desempeño Laboral.....	17
Tabla 5. Prueba de Normalidad.....	18
Tabla 6. Hipótesis General	19
Tabla 7. Hipótesis Especifica 1	20
Tabla 8. Hipótesis Especifica 2	21
Tabla 9. Hipótesis Especifica 3	22

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de diseño	9

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023. La investigación aplicada, no experimental y correlacional se realizó con una población de 80 enfermeros quienes participaron del estudio con base en un muestreo censal. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario para medir el estrés, validado en Perú por Martínez et al. (2020), con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,804 y el cuestionario para medir el desempeño laboral, validado por López (2018) y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,881. Resultados: con respecto al estrés se halló 12,5% del personal de enfermería de un hospital, perciben que el estrés laboral es alto; el 78,8% las perciben como medio y el 8,8% como bajo. Con respecto al desempeño laboral, se encontró que 20,0% de la muestra consideró que el nivel de desempeño laboral es alto; el 63,7% perciben como medio y 16,3% del personal de enfermería considera que el nivel es bajo. Conclusión: se determina que existe relación positiva moderada entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023, con un coeficiente de correlación de ,571** y un $p < ,001$, es decir existe correlación entre ambas variables.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, enfermeras, sala de operaciones.

Abstract

The objective of this research was to determine how stress is related to the work performance of nurses in the operating room service of a national hospital, Lima 2023. The applied, non-experimental and correlational research was carried out with a population of 80 nurses who participated in the study based on census sampling. The instruments applied were the questionnaire to measure stress, validated in Peru by Martinez et al. (2020), with a Cronbach's Alpha reliability of 0.804 and the questionnaire to measure job performance, validated by López (2018) and with a Cronbach's Alpha reliability of 0.881. Results: with respect to stress, 12.5% of the nursing staff of a hospital perceived that work stress was high; 78.8% perceive them as medium and 8.8% as low. Regarding job performance, it was found that 20.0% of the sample considered that the level of job performance is high; 63.7% perceive it as medium and 16.3% of nursing staff consider the level to be low. Conclusion: it is determined that there is a moderate positive relationship between stress and work performance of nurses in the operating room service of a national hospital, Lima 2023, with a correlation coefficient of .571** and a $p < .001$. That is, there is a correlation between both variables.

Keywords: Stress, job performance, nurses, operating room.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés representa una problemática sanitaria en el ámbito mundial, ya que puede impactar tanto en la salud física como mental, y afecta a los profesionales de enfermería generando un impacto negativo en el desempeño de sus funciones (OPS, 2020). Así también, se observa que la densidad de enfermeras es de 24,4 por 10.000 habitantes, situación que, de acuerdo con Teresa (2022), hace que desempeñen su labor sin una adecuada regulación del ejercicio de la enfermería en términos de funcionamiento profesional y condiciones laborales inadecuadas. Sin embargo, este panorama es particularmente pertinente cuando se trata del proceso de prevenir ataques. También aumentarán los factores que provocan estrés y disminución del desempeño laboral (OMS, 2022). Debido a su naturaleza generalizada y su actual condición de problema de salud pública, el fenómeno del estrés se ha extendido a todos los países y cada vez es más preocupante ya que afecta a la unidad laboral, como conflictos entre empleados e incumplimiento de las tareas asignadas (Cabezas, 2023). De acuerdo con la OMS (2022), los profesionales sanitarios, como médicos, enfermeras y otros, se encuentran entre las ocupaciones más susceptibles al estrés. Flubert (2021) señala que esto se debe a que a menudo tratan enfermedades que requieren una variedad de intervenciones para mejorar la salud implicando experiencias que varían en intensidad emocional, que una enfermera con buena salud podrá realizar mejores intervenciones que una enfermera que lucha por gestionar la presión laboral, lo que conduce a una atención deficiente (Davinson & Neale, 2014). En consecuencia, el bienestar psicológico, físico y social de las enfermeras también se ve afectado (Silva et al., 2021), ya que estos factores provocan altos niveles de estrés y tienen un efecto negativo en el lugar de trabajo donde también se presenta la reducción del desempeño laboral y por lo tanto, la experiencia de los pacientes con la calidad del servicio que se ve afectada negativamente (Al-Nuaimi et al., 2021; Rajabi et al., 2018). En ese sentido un estudio estadounidense encontró que el 43,8% de las enfermeras informaron que su desempeño se veía afectado por sus niveles de estrés en el trabajo como también el 35,3% de las enfermeras encuestadas informaron tener síntomas de estrés en el lugar de trabajo (Dyrbye et al., 2021). En el año 2020, en Brasil, el

77% de los enfermeros experimentan estrés, y que ocurre con frecuencia y afecta su desempeño laboral y capacidad para el trabajo, concluimos que este es un factor que da lugar (Novaes et al., 2020). En el contexto peruano, el año 2019 se halló que el 78,8% de enfermeros se vio afectado por el estrés en nivel medio y esto afectó su rendimiento en un nivel intermedio, por otro lado el 9,1% de ellas tienen un nivel de estrés bajo pero un rendimiento medio (Ramírez et al., 2022). En un estudio realizado en Trujillo en el 2019, se reveló que sólo el 2% de los enfermeros de la red de salud dijeron que tenían niveles bajos de estrés, mientras que el 98% de ellos presentó niveles medios o altos. En cuanto al desempeño, el 39% de los encuestados demostró lo que se consideraría un desempeño laboral regular (Delgado et al., 2020). En el contexto local, hasta el año 2023, el Colegio Peruano de Enfermería cuenta con 107.315 profesionales registrados en su portal, pero esta cifra es insuficiente frente a la gran cantidad de pacientes que requieren atención en el ámbito médico. Asimismo, los servicios de urgencias cuentan con un número reducido de especialistas, situación no infrecuente en otros campos de la medicina, ya que en el Perú sólo existen 27.817 enfermeras especializadas en la misma área de intervención (CEP, 2022). Debido a diversos factores de estrategias de afrontamiento el personal de enfermería poseen el 64.3% presentaron estrés de nivel medio (Ortiz & Fuentes, 2023). De igual forma en un establecimiento hospitalario en Lima, el 38.5% del personal de enfermeros al realizar labores en áreas críticas presentaron estrés de nivel medio (Matta & Matta, 2022). Ante lo expuesto la pregunta general es: ¿De qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023? Y como preguntas específicas: ¿De qué manera los factores personales se relacionan con el desempeño laboral? ¿De qué manera los factores de contenido se relacionan con el desempeño laboral? ¿De qué manera los factores organizacionales se relacionan con el desempeño laboral? La justificación teórica radica en la posibilidad que ha brindado de obtener mayor conocimiento y profundizar en cada variable a partir de los datos recopilados, sobre la base de las teorías propuestas en este estudio. Así también porque el análisis se ha realizado a partir de las teorías, conceptos y perspectivas de enfermería respecto al estrés y el desempeño laboral, lo que ha permitido desarrollar nuevos conocimientos que coadyuven en la resolución del fenómeno

estudiado. Las implicancias prácticas, a partir de la valoración de la variable, permiten sugerir soluciones o estrategias que ayuden a resolver los problemas principales. Con base en estos hallazgos, se podrá recomendar a las autoridades del hospital que fomenten la participación del personal en actividades que aumenten la moral y mejoren el grado de estrés experimentado por los profesionales de enfermería, por lo que se cree que este elemento es importante para el campo de la salud y un medio para proporcionar información útil que conducirá a avances dirigidos a la salud profesional y ayudará a superar estos riesgos. Asimismo, quienes deseen realizar investigaciones adicionales sobre este tema pueden utilizar la información contenida en esta tesis como guía. En el área metodológica, para este estudio, se ofrecen dos tipos de herramientas que recopilan datos sobre variables de estudio que han permitido su medición. En el sector social, la finalidad de la investigación es contribuir para poder ayudar a las organizaciones con características similares a lograr mejoras significativas que beneficien a la comunidad y la práctica enfermera. El objetivo general: Determinar de qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023. Objetivos específicos: Determinar de qué manera los factores personales se relacionan con el desempeño laboral; Determinar de qué manera los factores de contenido se relacionan con el desempeño laboral; Determinar de qué manera los factores organizacionales se relacionan con el desempeño laboral. Ante lo cual se plantea la siguiente hipótesis general: H_i : Existe relación entre estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023. De lo cual se derivan las siguientes hipótesis específicas: H_1 : Existe relación entre factores personales y desempeño laboral. H_2 : Existe relación entre factores de contenido laboral y desempeño laboral. H_3 : Existe relación entre factores organizacionales y desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Una de las investigaciones previas que se pueden mencionar aquí es la de García et al., (2022), con la finalidad de determinar el estrés laboral y los principales estresores en enfermeros. Utilizaron un diseño correlacional, enfoque cuantitativo. Participaron 126 profesionales y se aplicó el cuestionario; los resultados evidenciaron relación entre variables y se apreció que la labor de enfermería excede las 12 horas en el 58.7% de casos provocando estrés. Casagrande et al., (2022), estudio con la finalidad de evaluar el estrés en los médicos; fue un estudio cuantitativo, no experimental y descriptivo simple, con 380 individuos; se usó un Inventario de Estrés, como resultado del estudio que el 30% del personal presenta estrés severo, se concluyó que los médicos presentan elevados niveles de estrés. Acosta et al., (2021) buscó relacionar el estrés laboral con burnout. El estudio fue descriptivo y transversal. La muestra de 424 enfermeros, se empleó el cuestionario. Los resultados mostraron niveles de estrés del 21.6% debido a que no hay personas suficientes para cubrir adecuadamente la unidad, como también el 67.7 presentan bajas relaciones laborales y el 70.5% tiene una baja interacción emocional. Puma (2022), buscó demostrar la relación entre desempeño laboral y factores motivacionales, el enfoque fue cuantitativo y se aplicaron dos cuestionarios. Se halló un desempeño laboral de enfermeros con nivel eficiente en el 53,3% de la muestra; regular en el 26,7% y deficiente en el 20%. Así también, se halló una relación de ,771. Se concluyó que el desempeño laboral es un aspecto que redunde de manera directa en la atención a los pacientes de centro quirúrgico y los factores motivacionales son un elemento que tiene directa relación con la forma cómo los enfermeros realizan sus labores. Moncada et al., (2021), plasmaron el propósito de analizar el estrés laboral entre profesionales de la salud, donde aplicó un enfoque cualitativo desde una perspectiva fenomenológica-hermenéutica, con la participación de los de 41 personas comprendidos entre médicos y enfermeras los cuales laboran en un centro de salud de Ecuador, Como resultado, se pudo concluir que ambos profesionales presentaron los niveles de estrés laboral elevado con un Pc75 estos hacen mención a las puntuaciones directas de los percentiles. Molina et al., (2019), estudio los estresores laborales que presentan o general los riesgos en la salud de los equipos de enfermería, con una

metodología de método correlacional, el estudio tendría la participación de 37 enfermeras, de acuerdo a los resultados se pudo concluir que el 48.6% de los enfermeros presentan factores estresantes las cuales son ocasionados por la carga laboral que presentan con tareas excesivas y el tiempo que les brindan es muy poco tiempo. Sihuayro (2018), en su investigación encontró que los enfermeros de centro quirúrgico tienen un nivel medio de estrés laboral, alcanzado un porcentaje de 70,37% de la muestra. Así también, se encontró que los factores asociados más frecuentes son el cansancio emocional, con nivel grave en el 48,15% de enfermeros; la despersonalización, con nivel grave en el 51,85% y realización personal en un nivel medio en el 62,96. Se concluyó que existe una alta incidencia de estrés en los enfermeros. Niño (2019), realizó un estudio para conocer el estrés percibido y estrategias de afrontamiento, aplicaron una metodología de alcance descriptivo correlacional, donde participaron 15 enfermeras, encontrando altos niveles estresores y concluyendo que no hay relación entre variables de acuerdo a los datos obtenidos. Bellodas (2019), en la investigación que llevaron a cabo, encontró que el 60% de enfermeros que participaron en el estudio tienen nivel medio de estrés; 58,7% evidenció nivel medio en agotamiento emocional; 47,3% medio en realización personal y 50% nivel en la despersonalización. Se pudo concluir que existe un nivel significativo de estrés en los profesionales de enfermería y presencia media de realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. Obregón et al., (2020) presentó el objetivo de relacionar estrés y desempeño laboral en enfermeros, empleando el diseño no experimental, correlacional, participaron 78 profesionales de enfermería, de acuerdo a los resultados los investigadores consiguieron concluir que los profesionales rinden peor en el trabajo cuanto más estrés laboral hay. Las bases teóricas que sustentan a las variables del estudio es un aspecto relevante dentro del desarrollo de la investigación. Como primer punto, se puede señalar que el estrés es un término general que se refiere a situaciones estresantes tanto internas como externas esto muestra que el estrés ocurre cuando una persona se encuentra con condiciones ambientales que aumentan su fuerza y recibe menos recompensas de las que desea (McGrath, 1976). La experiencia de estrés de cada persona es única y depende de cómo responde a las circunstancias cambiantes (Arnold, 1986). Cuando una situación exigente (interna o externa) continúa durante mucho tiempo y la persona que la

vive la percibe como una amenaza, se produce estrés, lo sea o no (Williams & Huber, 1986). Esto sugiere que el estrés tiene una cualidad relativista ya que el estrés es neutral, pero que el agotamiento o el cansancio ocurren cuando vamos más allá o por debajo de nuestros límites, respectivamente (French et al., 1986). El modelo teórico de interrelación representar teóricamente, cuando las enfermeras autorizadas interactúan terapéuticamente con los pacientes, participan en un proceso terapéutico interpersonal conocido como enfermería, para que la relación enfermera-paciente sea efectiva debe pasar por tres etapas: (a) orientación, (b) estudio y (c) terminación (Navinés et al., 2021). Esta etapa es breve y las enfermeras deben seguir tratando a los pacientes con respeto y amabilidad durante las tres fases. Las características de la fase de orientación se transfieren a las otras dos fases como resultado, por lo que no se anticipó que sería un componente latente en la investigación actual (Hagerty et al., 2017). Es relevante percatarse que el estrés es un sentimiento de tensión, aunque existen muchas perspectivas diferentes sobre cómo gestionar el estrés laboral, ya sea en el cuerpo o en la mente. Cualquier circunstancia o noción que te agrave, indigne o preocupe puede ser evaluada (Rivera et al., 2022). Según la teoría de la demanda y el control de Karasek, los sentimientos de sobrecarga laboral interactúan con los sentimientos de estrés en el trabajo para causar este último, la falta de autoridad y autonomía en el trabajo, así como las limitaciones en las habilidades de aprendizaje de las personas ejercer la toma de decisiones (Pujol-Cols & Arraigada, 2017). Debido a que deben llevar a cabo una variedad de tareas de atención al paciente físicamente exigentes que con frecuencia son desafiantes y requieren mucho tiempo, Los trabajadores de la salud tienen más probabilidades de experimentar estrés laboral, agotamiento físico y mental puede resultar de la exposición a estos estímulos combinados con problemas como la falta de sueño, y esto a consecuencia del escaso personal y de recursos, y esto conlleva a los desafíos del trabajo en equipo y la realidad del sufrimiento y la muerte (Vidotti et al., 2019). Esta situación no es fácil en el trabajo. Porque el lugar de trabajo presenta muchas complejidades, problemas y desafíos que exponen a los enfermeros a diversos riesgos (Sungin et al., 2020). Todos estos criterios se vuelven aún más claros cuando hablamos de los trabajadores de la salud, que a menudo enfrentan desafíos y a menudo soportan una pesada carga para los pacientes (Yang-Kun et al., 2021). La estrategia de adaptación es otro

elemento crucial a tener en cuenta por lo que según la hipótesis teórica se dividen en dos grupos en cuanto a estrategias en su modelo transaccional de estrés (Dillard, 2019). Estilos de afrontamiento dirigidos al problema, estos son métodos para manejar problemas que terminan siendo estresantes (Algorani, 2023). En estas situaciones, la respuesta de la persona tiene como objetivo ofrecer una solución o modificación del problema planteado. Aparece cuando la persona quiere alterar la circunstancia actual, ya sea excluyéndose o atenuando la gravedad de las repercusiones (Boamorte et al., 2022). Implica técnicas de resolución de problemas, análisis lógico, búsqueda de ayuda y autoevaluación constructiva. Este tipo de enfoque se centra en los sentimientos de la persona y en los mecanismos de afrontamiento que están dirigidos a las emociones para ayudarla a aceptar con aprecio los acontecimientos estresantes. Intentamos manejar situaciones estresantes reteniendo sentimientos felices que nos permitan relajarnos (Lazarus & Folkman, 1986). En estas situaciones, las personas son capaces de erradicar pensamientos negativos y expresar emociones positivas que inspiren un evento negativo o disminuyan su gravedad (Rowe, 2018). Reconocer factores como la descarga emocional, la aceptación o resignación y la evitación cognitiva (Lazarus & Folkman, 1986). Con base en estos principios, definimos estrés de la siguiente manera: El resultado de un estímulo sobre el que se actúa como adaptación a las condiciones exigentes del entorno y sus características (Selye, 1956). Se plantea así una marcada teoría de la apreciación cognitiva, que sugiere que la interacción que una persona tiene con su entorno durante un episodio o período de tiempo establece la fuente del estrés. Sostienen que se puede definir que el estrés no ocurre en ningún contexto si no está conectado con el tipo de evento, las circunstancias que existen en el entorno y la respuesta utilizada para afrontarlo (Lazarus & Folkman, 1984). En tanto el desempeño laboral y bienestar de enfermería como la calidad del ámbito de trabajo, la salud y el bienestar de los enfermeros que están relacionados con el desempeño laboral de un empleado en su trabajo (Leitao et al., 2019). El desempeño laboral emerge como resultado de aplicar conocimientos, habilidades y capacidades a las tareas actuales utilizando criterios que permiten a los empleados darlo todo y convertirse en empleados de la organización que siguen las pautas y las reglas tal como están dadas de la propia organización (Chiavenato, 2017). Aún más investigadores se unen a la discusión al demostrar

que factores como el entorno socioeconómico, el nivel de vida de la familia inmediata y el peor desempeño en las actividades relacionadas con el trabajo tienen un impacto que afecta en gran medida. Existen algunos factores que perjudican el desempeño en el trabajo, mientras que destacaremos aquellos que impactan negativamente, como: falta de diálogo; sobrecarga de trabajo; el contexto de la organización; el componente emocional negativo que presentan hacia los pacientes y sus familias que buscan atención (Pashanasi et al., 2021). Como resultado, los siguientes factores son cruciales para el desempeño laboral: mejor desempeño; cumplimiento de las pautas de compensación; evaluación que implica seleccionar adecuadamente un puesto; formación y desarrollo, o formación de empleados; planificar y mejorar al profesional para tomar buenas decisiones; efectos de las estadísticas, tanto favorables como negativas, sobre los recursos humanos; apoyo del personal durante una crisis personal o familiar (Palacios, 2019). En este contexto el análisis y evaluación del desempeño laboral, que permita una mejor selección de candidatos, el pago de compensaciones y recompensas, o la ampliación de capacidades, puede ser una fortaleza generada en diversas operaciones institucionales en este contexto (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Sin embargo, las obligaciones laborales y familiares deben equilibrarse, ya que frecuentemente entran en conflicto. Para lograrlo, se pueden implementar políticas destinadas a resolver estos conflictos (Medina-Garrido et al., 2017). En este sentido, es necesario establecer claramente las metas y realizar la evaluación del desempeño en función a ello, en colaboración con cada uno de sus subordinados. Sin embargo, la gestión de la creciente base del capital humano de la institución, frecuentemente no requiere este sistema de control y medición.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Investigación aplicada, dado que aborda la problemática con el objeto de enriquecer la teoría, estos se basan fundamentalmente en los hallazgos y esto permitirá abordar cuestiones y tomar medidas sobre la realidad que se investiga (Lozada, 2014). Enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron programas estadísticos para determinar el nivel de cada variable y dimensión, así como las correlaciones correspondientes, con base en la teoría aceptada (Hernández & Mendoza, 2018). El método hipotético-deductivo, permitió partir de la teoría existente para contextualizarla a un área específica y establecer hipótesis de estudio que luego fueron contrastadas (Hernández et al., 2014).

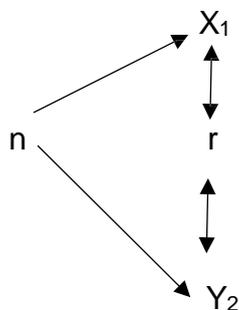
3.1.2 El diseño de investigación

No experimental, pues no habrán cambios deliberados en el objeto de estudio, se evaluarán tal como son en la realidad. Debido al marco temporal de ejecución del estudio, es decir, solo se realizó una evaluación, también sería de corte transversal (Bernal, 2016).

De nivel descriptivo porque primero se hizo la caracterización respectiva. Correlacional, porque se procedió a determinar las relaciones en función a las hipótesis formuladas, seguido de un análisis del comportamiento de las variables (Arias, 2006).

Figura 1.

Esquema del diseño



Nota. Tomado de Arias (2006) por Fernández (2023).

n= Muestra de estudio

X₁ = Variables 1

Y₂ = Variables 2

r = relación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Estrés: Un trabajador experimentará reacciones emocionales y físicas desagradables cuando sus necesidades, recursos o habilidades no coinciden con las del puesto, esto genera que el cuerpo presenta tensión fisiológica o psicológica en respuesta a un factor estresante, lo que lleva al agotamiento y el deseo de huir o atacar para evitar la situación (Verduzco et al., 2018).

Desempeño laboral: Se describe como el nivel de servicio que brinda un empleado en su centro de trabajo, incluyendo creación, fabricación, acabado y desempeño de tareas. A lo largo del tiempo, En el proceso de creación de actividades para el lugar de trabajo, se ha evaluado a cada empleado (Olivera et al., 2021).

Definición operacional

Estrés: La escala de estrés laboral, está diseñada específicamente para profesionales de enfermería, y cuenta con 28 preguntas, estructurados en 3 dimensiones: factores personales (12 ítems); factores de contenido laboral (9 ítems) y factores organizacionales (7 ítems). La escala de medición fue tipo Lickert con tres alternativas.

Desempeño laboral: es un cuestionario que consideró 20 preguntas, que se organizaron en 4 dimensiones: desempeño contextual (5 ítems); desempeño de la tarea (5 ítems); desempeño proactivo (5 ítems) y desempeño adaptativo (5 ítems) y la escala de medición fue tipo Lickert con cinco alternativas.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

El ámbito es la sala de operaciones de un hospital de Lima y cuenta con 100 profesionales de enfermería que constituyen la población total. En este sentido, Campos (2015) refiere que la población son todas las unidades que guardan rasgos parecidos.

La muestra, es una porción de una población con el fin de obtener datos para analizarlos y arribar a resultados (Campos, 2015). Se seleccionó mediante muestreo probabilístico:

$$M = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Al reemplazar valores se obtuvo:

$$M = \frac{100^2(0.5)(0.5)(100)}{0.05^2(100 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

M = 80

La muestra está dada por 80 enfermeros

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En ambos casos fue la encuesta, a fin de recoger datos mediante el uso del cuestionario, para ambas variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Instrumentos

Ficha técnica del cuestionario para medir el estrés:

El instrumento 1 se tomó de Martínez et al., (2020) y fue diseñado específicamente para profesionales de enfermería. Su aplicación fue individual. El tiempo aproximado fue de 30 minutos. Cuenta con 28 preguntas que se han dividido en 3 dimensiones: factores personales con 12 ítems; factores de contenido laboral con 9 ítems y factores organizacionales con 7 ítems. La escala de medición fue nunca (1); algunas veces (2); siempre (3).

Ficha técnica del cuestionario para medir el desempeño laboral:

El instrumento para la medición del desempeño laboral fue elaborado por López (2018). Su aplicación fue individual. El tiempo aproximado para su aplicación fue de 20 minutos. Consta de 20 preguntas, estructuradas en 4 dimensiones: desempeño de la tarea (5 preguntas); contextual (5 preguntas); adaptativo (5 preguntas) y proactivo (5 ítems). La escala de medición fue nunca (1); pocas veces (2); a veces (3); muchas veces (4) y siempre (5).

Validez

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la validación es un proceso que arroja luces sobre la validez de los constructos considerados en un instrumento de investigación. Para este caso, la validación del cuestionario para medir el estrés, se hizo mediante juicio de especialistas, quienes lo consideraron aplicable en un 96% (Martínez et al., 2020). Respecto al instrumento 2, se efectuó la validación, mediante la evaluación de 3 expertos, quienes encontraron el instrumento como suficiente y aplicable (López, 2018).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento para medir el cuestionario de estrés se hizo mediante el Alfa de Cronbach, alcanzando un coeficiente de ,804 (Martínez et al., 2020). Para el caso del instrumento para medir el desempeño laboral, el procedimiento también se efectuó a través del Alfa de Cronbach, alcanzado un coeficiente de ,881 (López, 2018).

3.5 Procedimientos

Para realizar este estudio, además de obtener la normativa y aprobación preliminar de la Institución de Salud, se realizaron las solicitudes correspondientes, con la finalidad de contactar a los funcionarios de la institución y al equipo de enfermeras que integran el centro hospitalario donde se tomó la muestra, lo que hizo posible levantar la información, el procesamiento de datos y la presentación de resultados futuros mediante el análisis y uso de preguntas previamente recibidas por expertos para lograr diversos objetivos y supuestos determinados inicialmente.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis implicó organizar y almacenar con precisión la información recopilada de las dos variables. Por tanto, se crean dos bases en Excel, Todos los datos se enviaron y revisaron cuidadosamente después de ingresarlos, y las puntuaciones se filtran para evitar errores al llenarlos.

Las puntuaciones obtenidas por las dimensiones y variables luego se suman, copian y transfieren al programa SPSS para analizar los datos descriptivos. Luego se obtuvieron las puntuaciones baremadas y categorizadas en tres niveles de desarrollo previamente identificados y transmitidos por la escala. Así

también, se realizó la prueba de normalidad Kolgomolov-Smirnov; encontrando que la prueba adecuada era el Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Basado en el Código de Ética de la UCV (2022) respecto a los principios de beneficencia: porque será beneficioso aplicar los hallazgos del estudio a la práctica, por lo que será posible presentar los resultados del estudio y las sugerencias adecuadas para resolver el problema al final de la investigación.

Respeto a las personas: se requiere respeto por los participantes del estudio porque, en primer lugar, el estudio no pretende causarles ningún daño, ni directa ni indirectamente.

Autonomía: Los profesionales de la salud tienen la potestad para tomar la decisión, siempre que comuniquen su voluntad.

Justicia: consiste en el trato justo y homogéneo para todos los participantes, de forma que no existe discriminación o sesgo que pudiera afectar la aplicación de los instrumentos, hacerlos sentir mal o perjudicar el proceso en su conjunto.

Asimismo, se contó con la correspondiente aprobación del director del hospital nacional, se realizó una encuesta a los enfermeros que laboran en sala de operaciones, garantizándose la confidencialidad y el anonimato durante la encuesta, Aquí no se proporciona información personal de los participantes y se siguen las reglas éticas internacionales de acuerdo con las reglas de justicia, independencia, interés y honestidad (Salazar et al., 2018).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

*Tabla cruzada Estrés * Desempeño Laboral*

		Variable desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Variable estrés laboral	Bajo	Recuento 7	0	0	7
	% del total	8,8%	0,0%	0,0%	8,8%
	Medio	6	51	6	63
		7,5%	63,7%	7,5%	78,8%
Alto	0	0	10	10	
		0,0%	0,0%	12,5%	12,5%
Total		13	51	16	80
		16,3%	63,7%	20,0%	100,0%

En la Tabla 1 se visualiza que 12,5% de participantes, consideró que el estrés está en un nivel alto; el 78,8% medio y el 8,8% bajo. También se encontró que el 20,0% de la muestra percibió que el desempeño laboral tiene nivel alto; 63,7% lo consideró en nivel medio y 16,3% en nivel bajo.

Tabla 2.*Tabla cruzada Factores Personales * Desempeño Laboral*

			Variable desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Dimensión factores personales	Bajo	Recuento	8	5	1	14
		% del total	10,0%	6,3%	1,3%	17,5%
	Medio		5	43	6	54
			6,3%	53,8%	7,5%	67,5%
	Alto		0	3	9	12
			0,0%	3,8%	11,3%	15,0%
Total			13	51	16	80
			16,3%	63,7%	20,0%	100,0%

En la Tabla 2 se ve que 15,0% de la muestra, percibió los factores personales en nivel alto; 67,5% en nivel medio y 17,5% bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 20,0% de enfermeros consideró que está en nivel alto; 63,7% nivel medio y 16,3% nivel es bajo.

Tabla 4*Tabla cruzada Factores de Contenido * Desempeño Laboral*

		Variable desempeño laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dimensión factores de contenido laboral	Bajo	Recuento	9	8	1	18
		% del total	11,3%	10,0%	1,3%	22,5%
	Medio		4	33	3	40
			5,0%	41,3%	3,8%	50,0%
	Alto		0	10	12	22
			0,0%	12,5%	15,0%	27,5%
Total			13	51	16	80
			16,3%	63,7%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3 se ve que 27,5% de la muestra, percibió que los factores contenido laboral están en nivel alto; 50,0% lo consideró en nivel medio y 22,5% bajo. Respecto al desempeño laboral se halló que el 20,0% de enfermeros lo consideró en nivel alto; 63,7% medio y 16,3% bajo.

Tabla 5*Tabla cruzada Factores Organizacionales * Desempeño Laboral*

			Variable desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión factores organizacionales	Bajo	Recuento	7	5	0	12
		% del total	8,8%	6,3%	0,0%	15,0%
	Medio	Recuento	6	35	6	47
		% del total	7,5%	43,8%	7,5%	58,8%
	Alto	Recuento	0	11	10	21
		% del total	0,0%	13,8%	12,5%	26,3%
Total			13	51	16	80
			16,3%	63,7%	20,0%	100,0%

En la Tabla 4 se observa que 26,3% de la muestra consideró que los factores organizacionales están en nivel alto; 58,8% los percibió en nivel medio y 15,0% como bajo. En cuanto al desempeño laboral el 20,0% de enfermeros manifestó que está en nivel alto; 63,7% medio y 16,3% bajo.

Análisis inferencial

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	P.
Estrés Laboral	,157	80	,000
Desempeño laboral	,113	80	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al ser $p < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, dado que existe distribución normal en los datos; por tanto, se seleccionó la prueba Rho de Spearman.

Contrastación de las hipótesis

Tabla 7

Hipótesis general

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente Rho de Spearman = 0,571**, evidenció que existe correlación positiva moderada, considerando la valoración propuesta por Martínez y Campos (2015); por tanto, se validó la hipótesis general alterna.

Tabla 8*Hipótesis específica 1*

			Desempeño laboral	Factores personales
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Factores personales	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente Rho de Spearman = 0,479**, evidenció que existe correlación positiva moderada, en función a la valoración realizada por Martínez y Campos (2015); se validó la hipótesis específica 1.

Tabla 9*Hipótesis específica 2*

			Desempeño laboral	Factores de contenido laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Factores de contenido laboral	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se halló un coeficiente Rho de Spearman = 0,567**, evidenciando que existe correlación positiva moderada, de acuerdo a la valoración de Martínez y Campos (2015); se validó la hipótesis específica 2.

Tabla 10*Hipótesis específica 3*

			Desempeño laboral	Factores organizaciona les
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente Rho de Spearman = 0,539**, evidenció que existe correlación positiva moderada, de acuerdo a la valoración de Martínez y Campos (2015); con estos resultados se pudo validar la hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general determinar de qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023, se pueden precisar que el 12,5% de la muestra, percibió que el estrés está en nivel alto; 78,8% nivel medio y 8,8% nivel bajo. Asimismo, respecto al desempeño el 20,0% de la muestra percibió que existe nivel alto; 63,7% medio y 16,3% bajo. Asimismo, los hallazgos obtenidos en el estudio permitieron dar a conocer una correlación de Spearman = ,571 entre estrés y desempeño laboral. Estos hallazgos tienen similitud con Obregón et al. (2020), quien las variables señaladas tienen relación, estableciendo que los profesionales de enfermería tienen un rendimiento más bajo cuando tienen un mayor nivel de estrés. Así también, se hallan diferencias con el estudio llevado a cabo por Niño (2019) donde se demostró que no existe relación entre el estrés y las estrategias asumidas para evitar complicaciones en el desempeño de las labores. Las diferencias en los resultados pueden encontrar respuesta en los postulados propuestos por Arnold (1986) respecto a las experiencias de estrés, ya que considera que éstas van a variar en función de cada persona y contexto; así también, se considera relevante mencionar el modelo teórico de interrelación que se produce entre los enfermeros, los pacientes y el entorno que los rodea. En relación al objetivo específico 1 determinar la relación entre relación entre los factores personales y desempeño laboral de las enfermeras, se halló que el 15,0%, consideró los factores personales en un nivel alto; 67,5% nivel medio y 17,5% bajo. Así también se halló correlación de Spearman = ,479 entre la dimensión factores personales y desempeño laboral. Se encuentra similitud con la investigación de Molina et al. (2019) quienes pudieron evidenciar que el estrés es causado por factores estresante que experimentan los enfermeros, generando complicaciones en su trabajo, especialmente por la carga de trabajo y las excesivas tareas. Por otra parte, se encuentra discordancia con la investigación de Casagrande (2022), donde se señala que los motivos que generan el estrés en personal de salud radican en aspectos institucionales. Por otra parte, respecto al objetivo específico 2 determinar la relación entre los

factores de contenido se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras, se halló una correlación de Spearman $=,567$. Estos hallazgos encuentran similitud con el estudio de Casagrande (2022), en el que se demostró que los factores de estrés en profesionales sanitarios se encuentran en situaciones existentes en el hospital donde laboran, tales como rotación inadecuada, carga de trabajo, entre otros. Así también, se encuentra diferencias con la investigación que realizó Niño (2019), en la que no se halló relación entre estrés y estrategias de afrontamiento que permitieran evitar complicaciones desempeño laboral. Es importante mencionar lo que señala Sungin et al. (2020) al respecto, ya que consideran que el lugar de labores presenta una serie de complejidades, desafíos y problemáticas que pueden exponer a los profesionales enfermero a una gran presión, generando estrés y poniendo en peligro el bienestar mental y físico. Así también se considera la alta carga que representa el contexto en el cual desenvuelven sus labores y la dificultad para asumir estrategias que permitan evitar caer en esta situación. En cuanto al objetivo 3 referido a determinar la relación entre la dimensión factores organizacionales y el desempeño laboral se encontró que la dimensión factores organizacionales tiene nivel alto para el 26,3% de la muestra; 58,8% nivel medio y 15,0% bajo. Así también, se halló una correlación de Spearman $= ,539$. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Acosta (2021) quien demostró que el estrés se produce por factores organizacionales como la falta de personal para cubrir adecuadamente las demandas de la unidad, las bajas relaciones laborales y la poca interacción emocional. Estos resultados encuentran sustento en la teoría de demanda control de Karasev, pues entre sus postulados se halla que la sobrecarga de labores que experimentan los trabajadores puede provocar sentimientos negativos en ellos y efectos como el estrés, aspectos que deben evitarse, más aún en el caso de enfermeros, quienes se encuentran propensos a altos niveles de agotamiento debido a la naturaleza de sus labores (Pujol & Arraigada, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Primera

Considerando el objetivo general establecido, se puede concluir que el estrés presente relación significativa con el desempeño laboral, (Rho de Spearman = ,571).

Segunda

Respecto al objetivo específico 1, los hallazgos permitieron concluir que los factores personales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral, (Rho de Spearman = ,479).

Tercera

Sobre el objetivo específico 2, se concluyó que los factores de contenido laboral tienen relación significativa con el desempeño laboral, (Rho de Spearman = ,567).

Cuarta

Respecto al objetivo específico 3, se concluyó que los factores organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral, (Rho de Spearman = ,539).

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A autoridades responsables del hospital en el que se realizó la investigación realicen un estudio diagnóstico respecto a los casos de estrés en enfermeros que trabajan en sala de operaciones, a fin de realizar un plan de apoyo que permita reducir esta afección y optimizar su desempeño laboral.

Segunda

Se recomienda que la jefa del área de centro quirúrgico realice una propuesta de mejora para fortalecer el estado emocional de los profesionales de enfermería, mediante talleres, apoyo psicológico y actividades de socialización de experiencias, con el objeto de profundizar en los aspectos que requieren mejorarse a nivel personal.

Tercera

A los jefes del área quirúrgica se les sugiere, elaborar un plan de reestructuración de carga laboral, rotación, asignación de funciones, entre otros aspectos del contenido laboral que afecten de manera directa el desempeño de las labores de los enfermeros que laboran en sala de operaciones.

Cuarta

Se sugiere a los directivos del hospital que realicen un seguimiento constante a las condiciones laborales, de forma que se pueda detectar a tiempo qué aspectos se deben ir mejorando o incorporando a nivel organizacional para promover la salud de estos profesionales, su estabilidad emocional y su tranquilidad mental, de forma que puedan optimizar su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Acosta-Ramos, S., Ramirez-Martinez, F. R., Manriquez, I. J. R., Galindo-Odilon, M., Estrada-Esparza, S. Y., Trejo-Franco, J., & Flores-Padilla, L. (2021). "Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico". *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 571-576. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.07.002>
- Algorani, E., & Gupta, V. (2023). *Coping Mechanisms*. Estados Unidos: StatPearls. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK559031/>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta Edición). Editorial Episteme C.A.
- Arnold, H. (1986). *Organizational Behavior*. McGraw Hill. Boamorte-Afonso, R., Pérez-Nebra, A., Modesto, J., & Zambonato, A. (2022). Negative Events, Coping and Biological Markers: An Application of Transactional Model of Stress. *Social, Work and Organizations Psychology*(38). doi:<https://doi.org/10.1590/0102.3772e38520>
- Bellodas, J. y Tiburcio, B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019. Lima. Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Campos, W. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Grijaldo.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (10ª ed). McGraw Hill Editorial.
- Casagrande, C., Soto, J., Gómez, M., Carámbula, A., & Burghi, G. (2022). Work stress among intensivists in Uruguay Estresse ocupacional em médicos intensivistas no Uruguai. *Revista Médica Uruguay*, 38(1), e38107. doi:10.29193/RMU.38.1.6
- Davinson, G., & Neale, J. (2014). *Psicología de la conducta anormal* (2da edición). Editorial Lauso Books.

- Delgado, S. K., Calvanapón, F. A., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Dillard, D. (2019). *The Transactional Theory of Stress and Coping: Press and Coping: Predicting*. Walden University. Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7998&context=dissertations>
- Dyrbye, L. N., Satele, D., & West, C. P. (2021). Association of Characteristics of the Learning Environment and US Medical Student Burnout, Empathy, and Career Regret. *JAMA Network Open*, 4(8), e2119110. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.19110>
- Flubert, J. (2021). *The Future of Nursing 2020 - 2030*. Estados Unidos: Consensus Study Report. Retrieved from <https://nap.nationalacademies.org/catalog/25982/the-future-of-nursing-2020-2030-charting-a-path-to>
- French, W., Kast, F., & Rosenzweig, J. (1986). *Understanding Human Behavior in Organizations*. Harper & Row.
- García-García, P., Jiménez-Martínez, A., Hinojosa, L., Cano-Fajardo, L., & Abeldano, A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. *Biología molecular*. doi:<http://dx.doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>
- Hagerty, T., Samuels, W., Norcini-Pala, A., & Gigliotti, E. (2017). Peplau's theory of interpersonal relations: An alternate factor structure for patient experience data? *Nursing science quarterly*, 30(2), 160-170.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. (2da Edición). Martines Roca.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. McGraw-Hill and Barcelona.

- Leitao, J., Pereira, D., & Goncalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- López-Marticorena, I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2018. Lima: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/27450>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Martínez-Ramírez, J. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central. Ica: Universidad Autónoma, 2020. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/592>
- Matta, D. K., & Matta, L. S. (2022). Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Revista Científica Ágora*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.21679/210>
- McGrath, J. (1976). *Stress and behavior in organizations*. En M. Dunnett, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. McNally College Publishing.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40-58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: Una puesta al día. *Medicina clínica*, 157(3), 130-150.
- Niño-Higuera, R. I., Bravo-Paz, X. Y., Ordaz-Carrillo, M. I., Santillan-Torres, C., & Gallardo-Contreras, M. R. (2019). Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: Implicaciones para su formación.

- Revista de psicología y educación*, 14(2), 157-166.
<http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/180.pdf>
- Novaes, M. M., Palhano-Fontes, F., Onias, H., Andrade, K. C., Lobão-Soares, B., Arruda-Sanchez, T., Kozasa, E. H., Santaella, D. F., & de Araujo, D. B. (2020). Effects of Yoga Respiratory Practice (Bhastrika pranayama) on Anxiety, Affect, and Brain Functional Connectivity and Activity: A Randomized Controlled Trial. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 467. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00467>
- Organización Panamericana de Salud, C. (2020). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Pan American Health Organization / World Health Organization. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Ortiz, O., & Fuentes, M. A. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616
- Palacios, D. L. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pineda, J. A., Salazar, L. A., Zaragoza, W. A., & Silva, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS ISSN-L 2683-1708*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017). Psychometric properties of the Copsoq-Istas psychosocial risk questionnaire 21 in Argentinian university teachers. *Cuadernos de Administracion*, 30(55), 97-125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao3055.ppcr>

- Puma, M. Factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori - Lima, 2022. Callao: Universidad Nacional del Callao, 2022. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7724/TESIS-PUMA%20ALBINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>Rodríguez-Pérez, M., & Feria-Ramírez, C. (2022). Current Stereotypes Associated with Nursing and Nursing Professionals: An Integrative Review. *Internatioinal Journal of Environmental Research and Public Health*(19), 1-24. doi:<https://doi.org/10.3390%2Fijerph19137640>
- Ramírez, E. M., García, G. M., Silva, C. I., & Delgado, L. M. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *Reciamuc*, 6(1), Article 1. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(1\).enero.2022.2-14](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(1).enero.2022.2-14)
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rivera, E. B., Castillo-Acobo, R. Y., Martínez, E. G., Maquera, Y., Arias, J. L., & Vasquez-Pauca, M. J. (2022). Stress in University Teachers in the Framework of the Post-Pandemic Face-To-Face Academic Resumption. *Med. Chem. Sci.*, 5(6), 1040-1047.
- Rowe, A., & Fitness, J. (2018). Understanding the Role of Negative Emotions in Adult Learning and Achievement: A Social Functional Perspective. *Behavioral Sciences*, 8(2), 27. doi:<https://doi.org/10.3390%2Fbs8020027>
- Salazar, M. B., Icaza, M. de F., & Alejo, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Sihuayro-Mita, L. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. Tacna: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihua_yro_ml.pdf?sequence=1

- Silva, R., Tamiozzo, J., Beck, C., Freitas, E., & Camponagara, S. (2021). Health symptoms and impacts of work on nursing professionals in a public hospital. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*(55), e20210072. doi:<https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0072>
- Sungin, P., Kook, H., Seok, H., Lee, J., Lim, D., & Hyuk, D. (2020). The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers. *Plo One*, 15(8), 215-255. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Rev. Enf. Global*, 55(1), 344-354.
- Williams, J., & Huber, G. (1986). *Human Behavior in Organizations*. South-Western Publishing
- Yang-Kun, O., Yi, L., Yu-Ping, C., & Bih, L. (2021). Relationship between Musculoskeletal Disorders and Work Performance of Nursing Staff: A Comparison of Hospital Nursing Departments. *Int J Environ Res Public Health*, 18(13), 152-178. <https://doi.org/doi:10.3390/ijerph18137085>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés	De acuerdo a Osorio y Niño (2017), el resultado de factores de riesgo psicosocial emergentes, cada uno de los cuales con lleva una alta probabilidad de afectar negativamente la salud de los empleados y las operaciones comerciales a largo plazo.	El cuestionario de la variable Estrés Laboral, se encuentra estructurado por 28 ítems. Además, se tomó en cuenta a Gálvez et al., 2011 y Vargas % Beatriz, 2021	Factores personales Factores de contenido laboral Factores organizacionales	Hábitos Armonía Equilibrio Emociones Aspectos gratificantes Problemas Apoyo Oportunidades Seguridad Entorno Interacción Dificultades Normas	Ordinal
Desempeño laboral	El desempeño laboral se caracteriza como las acciones y el comportamiento que exhibe un empleado para lograr los objetivos y metas establecidos por las organizaciones para las que trabaja (Pineda et al., 2023)	Según lo indicado por el ministerio de salud el número de resolución ministerial N°626 Su objetivo es determinar el desempeño y conducta laboral del trabajador de la salud, así como los criterios utilizados para evaluar estos aspectos.	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño adaptativo Desempeño proactivo	Horas de trabajo Conocimiento Cooperación Relaciones Perseverancia Manejo del estrés Manejo de situaciones Diversidad Iniciativa Innovación	Ordinal

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables /Dimensiones	Metodología
¿De qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación entre estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023	Estrés laboral: Factores personales Factores de contenido laboral Factores organizacionales	Tipo de investigación: Aplicada. Diseño de investigación: No experimental, transversal; según el alcance descriptivo – correlacional. Donde: M = Muestra O1 = Variable 1 estrés O2 = Variable 2 desempeño laboral r = Indica la posible relación entre las variables estudiadas. Población y muestra: 80 integrantes del personal de enfermeros del servicio de la sala de operaciones Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica es el cuestionario y el instrumento que se aplicó fue la encuesta. Técnica de análisis de datos: Estadística – descriptiva. Estadística inferencial.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera los factores personales se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera los factores personales se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023	Existe relación entre factores personales y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023	Desempeño laboral: Desempeño de la tarea	
¿De qué manera los factores de contenido se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera los factores de contenido se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023	Existe relación entre factores de contenido laboral y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023	Desempeño contextual Desempeño adaptativo	
¿De qué manera los factores organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera los factores organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023	Existe relación entre factores organizacionales y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023	Desempeño proactivo	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1

Cuestionario para medir la variable estrés

(Martínez et al., 2020).

Datos generales

Edad:

Sexo: M F

Tiempo de servicio

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir la variable estrés. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado.

N°	Condición	1	2	3	4	5
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.					
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.					
4	Los turnos son demasiado agotadores.					
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.					
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo más tiempo libre en mi centro laboral.					
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.					
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.					
9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.					

10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.					
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.					
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.					
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.					
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.					
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.					
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.					
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal					
18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia					
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.					
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado					
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido					
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.					
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.					
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan					

Instrumento 2

Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

(López, 2018).

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Contesta según la siguiente escala:

Nunca (1)

Pocas veces (2)

A veces (3)

Muchas veces (4)

Siempre (5)

N°	Condición	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
	DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					

15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
	DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023", cuyo autor es FERNANDEZ AROTUMA ANA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 30-12-2023 23:26:21

Código documento Trilce: TRI - 0709440