

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL AREA DE CENTRAL DE
ESTERILIZACION DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION
HUANCAYO - 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORES:

BETSY DIANA AMESQUITA MONTERO

HUAROC ABAL MIRYAM

YSAMAR GABRIELA VILLAVERDE PUGA

ASESOR: MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LOPEZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA











Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	AMESQUITA, HUAROC Y VILLAVERDE[1].docx (D176360604)
Submitted	10/19/2023 6:08:00 PM
Submitted by	
Submitter email	ysakireina07@gmail.com
Similarity	19%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx Document TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx (D172163547) Submitted by: lestylermo24@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 39
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS COSIATADO, MARCOS, BAZALAR..docx Document TESIS COSIATADO, MARCOS, BAZALAR..docx (D152226948) Submitted by: cosiatado0325@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS Grupo 02.docx Document TESIS Grupo 02.docx (D143271129) Submitted by: alvaricadilizbeth@gmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 10
W	URL: https://www.semanticscholar.org/paper/Fractura-de-cadera%2C-en-el-hospital-regional-docente-Hu... Fetched: 3/9/2020 4:45:44 PM	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME FINAL DE RIESGOS LABORALES Y ESTRES - AUTENTICIDAD.docx Document INFORME FINAL DE RIESGOS LABORALES Y ESTRES - AUTENTICIDAD.docx (D171374750) Submitted by: chuquiyaury@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	1A_CHÁVEZ_PACHECO_JUDITH_DOCTORADO_2019.docx Document 1A_CHÁVEZ_PACHECO_JUDITH_DOCTORADO_2019.docx (D55457418)	 6
SA	Universidad Nacional del Callao / revision tesis urkund.docx Document revision tesis urkund.docx (D164464149) Submitted by: quel.rod22@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 7
SA	Universidad Nacional del Callao / LUQUE- ILLANES REVISION URKUND.docx Document LUQUE- ILLANES REVISION URKUND.docx (D91894947) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 4
SA	Universidad Nacional del Callao / tesis final Pinto-Trujillo- para urkund.docx Document tesis final Pinto-Trujillo- para urkund.docx (D175185406) Submitted by: empintoh@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
W	URL: https://umasalud.com.mx/blog/estres-laboral-no-te-quemes-por-un-trabajo Fetched: 8/1/2022 5:43:03 AM	 1

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD	: Ciencias de la Salud
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	: Salud Pública
TÍTULO	: Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el Área de Central de Esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.
AUTORES	: Amesquita Montero Betsy Diana/ORCID 0009-0008-1370-4652 /DNI: 46630468 Huaroc Abal Miryam/ORCID 0009-0006-8822-0578 /DNI:42872198 Villaverde Puga Ysamar Gabriela/ORCID 0009-0009-8753-3822 DNI:47090488
ASESOR	: Mg. Walter Ricardo Saavedra Lopez/ORCID 0000-0002-8172-5868/DNI 08735737
LUGAR DE EJECUCIÓN	: Servicio de Central de Esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión.
UNIDAD DE ANÁLISIS	: Personal que labora en central de Esterilización Hospital Daniel Alcides Carrión
TIPO	: Descriptivo
ENFOQUE	: Cuantitativo
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	: No experimental
TEMA OCDE	: Ciencias de la Salud: Enfermería

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACION:

- Dr. Lucio Ferrer Peñaranda **(Presidente)**
- Dra. Teresa Vargas Palomino **(Secretaria)**
- Dr. Sandy Dorian Isla Alcoser **(Miembro)**

ASESORA: MG. HAYDEÉ BLANCA ROMAN ARAMBURÚ

Nº de Libro: 06

Nº de Acta: N°375-2023

Fecha de Aprobación de la tesis:

15 de diciembre 2023

Resolución de Sustentación:

Nº 420-2023-D/FCS del 02 de noviembre de 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 407 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL AREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACION DEL HOSPITAL
DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO - 2023**

presentado por: AMESQUITA MONTERO BETSY DIANA
HUAROC ABAL MIRYAM
VILLAVERDE PUGA YSAMAR GABRIELA

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **19%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 24 de octubre de 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación

Dra. Mercedes Lulliea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 050.001.0065
Fecha : 3/2/2023

050.001.0045
1/2/2023

784.465.560.4484
6/2/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

DEDICATORIA

A Dios, por ser nuestra guía en nuestro día a día, por brindarnos salud para poder lograr nuestros objetivos, por iluminar siempre nuestros caminos, por su infinito amor y bendiciones.

AGRADECIMIENTO

En la culminación de este viaje académico, deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas y entidades que hicieron posible la realización de esta tesis. En particular, rendir homenaje a la fuente de toda sabiduría y fortaleza:

A Dios, quien ha sido nuestra guía y roca en cada paso de este proceso. Su amor incondicional y su gracia infinita han sido nuestra fuente de inspiración y fortaleza. Sin su apoyo, este logro no sería posible.

A nuestro asesor, Mg. Walter Ricardo Saavedra López, cuya orientación experta y consejos siempre estuvieron impregnados de sabiduría. Su influencia ha sido un recordatorio constante de la importancia de la humildad y la búsqueda del conocimiento.

A nuestras familias, quienes compartieron esta carga y celebraron nuestros triunfos, su amor y apoyo inquebrantable son un regalo divino en la vida de cada una.

En resumen, este logro no habría sido posible sin la gracia de Dios y la contribución de las personas especiales que mencionamos. Que la humildad y el agradecimiento continúen guiando nuestros caminos.

ÍNDICE

RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I.	18
1.1.	18
1.2.	21
1.3. Problemas específicos	21
1.4.	21
1.4.1.	21
1.4.2.	22
1.5.	22
1.6.	22
II.	24
2.1. Antecedentes de la investigación	25
2.1.1. Antecedentes Internacionales	25
2.1.2. Antecedentes Nacionales	
.....	26
2.1.3. Antecedentes Locales	29
2.2.	28
2.2.1. Estrés Laboral	31
2.2.2.	36
2.2.3. Central De Esterilización	43
2.3.	38
2.3.1. Estrés	44
2.3.2. El Estrés y el Cuerpo	45
2.3.3. Estrés Laboral	45
2.3.4.	39
2.3.5. Central de Esterilización	46
2.3.6. Rol de enfermería en central de esterilización	46
2.3.7. Rol asistencial En la central de esterilización	47

2.3.8.	Rol gerencial en la central de esterilización	47
III.	41	
3.1.	41	
3.1.1.	41	
3.1.2.	41	
3.2.	41	
3.3.	42	
3.3.1.	Variable 1 – Estrés	51
3.3.2.	Variable 2 - Desempeño laboral	51
IV.	47	
4.1.	47	
4.2.	47	
4.3.	48	
4.4.	48	
4.5.	48	
4.6.	49	
V.	RESULTADOS	59
5.1.	Resultados descriptivos	59
5.2.	Resultados inferenciales	66
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	71
6.1.1.	Hipótesis general	71
6.1.2.	Hipótesis específica N° 1	72
6.1.3.	Hipótesis específica N° 2	73
6.1.4.	Hipótesis específica N° 3	75
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	76
	CONCLUSIONES	80
	RECOMENDACIONES	82
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
	ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

	Págs.
Tabla 5.1.1 Población en estudio según el nivel de estrés del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.	59
Tabla 5.1.2 Población en estudio según el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.	60
Tabla 5.1.3 Población en estudio según el nivel de agotamiento emocional del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.	61
Tabla 5.1.4 Población en estudio según el nivel de realización personal del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.	
Tabla 5.1.5 Población en estudio según el nivel de realización personal del personal de enfermería en el área de	61

central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Tabla 5.1.6 Población en estudio según la calidad del trabajo del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

63

Tabla 5.1.7 Población en estudio según la responsabilidad del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

63

Tabla 5.1.8 Población en estudio según el trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Tabla 5.1.9 Población en estudio según el compromiso institucional del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

64

Tabla 5.2.1 Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

65

Tabla 5.2.2 Agotamiento emocional del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023 67

Tabla 5.2.3. Realización personal del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023. 68

Tabla 5.2.4 Despersonalización del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023. 69

RESUMEN

La actual pesquisa tuvo como propósito establecer la correlación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el ámbito de la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y correlacional no experimental, y se aplicó el método hipotético deductivo. Para la recopilación de datos, se utilizó el primer cuestionario, con 21 ítems para evaluar el nivel de tensión y 31 ítems para evaluar el rendimiento ocupacional. Estos cuestionarios se administraron a 30 profesionales de enfermería (técnicos y licenciados). Por otro lado, los resultados de la investigación indicaron que, según el análisis de datos a través de la prueba estadística Rho de Superman, se pudo validar la hipótesis alternativa, confirmando una correlación alta entre las dos variables con un $P = 0.00$, demostrando una correlación inversa de 0.776 que resultó ser significativa. Asimismo, también se observó que existe una correlación entre las dimensiones y el rendimiento ocupacional, siendo significativas a un nivel de $p < 0.00$.

Palabras claves: Nivel de estrés, desempeño laboral, agotamiento emocional, realización personal, despersonalización y central de esterilización.

ABSTRACT

The purpose of this current research was to establish the correlation between the stress level and job performance of nursing staff in the central sterilization area of the Daniel Alcides Carrión Huancayo Clinical Surgical Teaching Hospital 2023. The study adopted a quantitative approach, employing a descriptive and correlational non-experimental design, and applied the hypothetico-deductive method. The first questionnaire, comprising 21 items to assess stress levels and 31 items to evaluate job performance, was used for data collection. These questionnaires were administered to 30 nursing professionals (both technicians and graduates). On the other hand, the research results revealed that, based on data analysis using the Superman's Rho statistical test, it was possible to validate the alternative hypothesis, confirming a high correlation between the two variables with a $P = 0.00$, demonstrating a significant inverse correlation of 0.776. Additionally, it was observed that there is a correlation between the dimensions and job performance, which was significant at a level of $p < 0.00$.

Keywords: Stress level, work performance, emotional exhaustion, personal fulfillment, depersonalization and central sterilization.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como un estado de bienestar físico, mental y social; por ende, se establece que el estrés es una de las patologías que hoy en día está en incremento, lo cual ha conllevado a causar una gran incidencia en la salud, no solo de los trabajadores, sino también en el lugar donde desempeñan sus labores; toda persona necesita estar incentivada para tomar decisiones y actitudes para poder desarrollarse, sin embargo, cuando el estrés es perjudicial y permanece como un estímulo constante cambia a ser un distrés que es la respuesta negativa que tiene la persona, lo cual puede provocar problemas psicosociales, enfermedades o accidentes.

Actualmente el estrés se ha convertido en un problema global cada vez más importante en la sociedad moderna causando gran impacto en el componente biológico, cognoscitivo y comportamental, éstos cambios obligan al organismo a equilibrar el proceso de adaptación y el ajuste emocional, debido a las nuevas circunstancias organizacionales de los sistemas del cuidado de la salud que someten al profesional de enfermería a un ritmo laboral sumamente acelerado de tal manera que, si no se logra cumplir con lo esperado, el estrés deteriora progresivamente la calidad de vida del profesional trayéndole consigo diferentes niveles de frustración y tensión emocional del trabajo, de las condiciones físicas del ambiente laboral, de las relaciones interpersonales con sus compañeros u otros miembros del equipo de salud, y además del hogar, conjugado todo ello con su vida personal.

Los eventos estresantes que experimentan los trabajadores de la central de esterilización del hospital pueden desencadenar repercusiones que afectan negativamente la salud, en todos los aspectos biopsicosociales y, por lo tanto, una disminución en el desempeño laboral que afecta tanto al equipo de salud como al usuario de esta área.

El trabajo del personal de la Central de Esterilización parece no ser el más adecuado para lograr satisfacción laboral. El agotamiento, las escasas oportunidades de formación debido al sistema de turnos y la escasez de personal traen como consecuencia fatiga y desmoralización. Por otro lado, los turnos dificultan la vida matrimonial y familiar, ya que éstos a veces no coincidan con las rutinas normales de trabajo y estudios del resto de las personas, por lo que el personal requiere de muchos esfuerzos para conciliar sus actividades con las de su familia. Son estas las razones de plantear el objetivo de establecer la correlación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el ámbito de la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Esta indagación se encuentra organizada en secciones, donde en la primera sección se plantea el problema (capítulo I), seguido del marco teórico (capítulo II), las hipótesis y variables (capítulo III), el diseño metodológico (capítulo IV), los resultados (capítulo V), la discusión de los resultados (capítulo VI), las conclusiones (capítulo VII), las recomendaciones (capítulo VIII) y, por último, la bibliografía (capítulo IX).

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad el estrés es considerado una activación biológica natural del organismo frente a una serie de sucesos cotidianos; los cuales son inevitables y muchas veces cambiantes, tener estrés es natural a la vez productivo, porque desde otra perspectiva el estrés tiene un lado positivo, ya que este será eyección de poder para continuar con el trabajo, resaltar el lado positivo, es importante dado que es un arma de doble filo para persistir con las faenas laborales (1).

El estrés laboral hoy en día es considerado como el mayor problema de salud pública, según los estudios el 70% y 80% de las enfermedades tiene relación directa o son agravadas con el estrés, esta a su vez es considerada también cinco veces más peligroso que el tabaco. El ámbito laboral se considera un factor determinante donde cada individuo manifiesta respuestas muy personalizadas causando diferentes enfermedades psicológicas y físicas (2).

La Organización Panamericana de la Salud, afirmó que el estrés se va a dar como respuesta biológica frente a hechos externos e internos; es imprescindible sufrir estrés cuando la persona está trabajando. Condiciona nuestro trabajo, debido al impacto negativo que este tiene sobre las personas y la falta de afrontamiento de las personas frente al estímulo, respuestas que se dan como actos intrínsecos y extrínsecos, causando daños físicos y mentales como: trastorno de estrés generalizado síndrome de Burnout, problemas cardiovasculares, hasta las adicciones como: tabaquismo, alcoholismo, consumo de sustancias tóxicas (3).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud, en el año 2019 dio a conocer que el 68% de los profesionales de salud en el país de Suiza presentan estrés laboral y el país con menos estrés laboral es Alemania quien tiene solo al 28% de sus trabajadores del sector salud con estrés laboral. También menciona que el estrés se ha vuelto uno de los síndromes más frecuentes en el ámbito laboral, amenazando a 1 de

cada 5 trabajadores de todas las profesiones a nivel mundial, se estima que más de 8 millones no está feliz en su trabajo y de esa cantidad, 3 millones sufren las repercusiones por causa del estrés, sobre todo en países norteamericanos (4).

Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) del año 2023 indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados” (5).

Los enfermeros tienen mayor captación del estrés, ya que tienen contacto con seres humano por su exposición pública constante y la vocación; cabe recalcar que brindar atención y contacto hace que haya lazos resultantes de la interacción enfermera paciente y llegar a tener aceptación a veces es un trabajo muy difícil, se requiere una serie de habilidades, herramientas y actitudes para cumplir dicho objetivo; se debe disgregar entre el respeto y distancia, pero sin perder la empatía y compromiso al paciente (6).

Por otro lado, el desempeño laboral en enfermería se da como un comportamiento del trabajador frente a sus actividades sanitarias, actitudes y ética, para cumplir con sus objetivos trazados y haciéndolos personas competitivas dentro de su área laboral, teniendo las metas e indicadores como criterio evaluador. Pero con el pasar de los años captaron otros indicadores como: eficacia en decisiones, experiencia acumulada, buenas relaciones interpersonales, y destreza en la ejecución de procedimientos, entre otros (7).

Cabe recalcar que el desempeño laboral, no solo depende netamente del personal de salud sino también de otros factores asociados, como: las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales, resultados de indicadores como el clima laboral, entre otros; pero para afrontar aquellas adversidades es importante la resolución de problemas

teniendo en cuenta desde críticas constructivas y la detección de problemas (8).

A diario, las enfermeras deben afrontar una fuerte carga de estrés para cumplir con las exigencias y mucha presión a nivel laboral, y se pone a prueba la capacidad de los profesionales para afrontar la situación, siendo este una carga tan fuerte de los profesionales del sector salud, aunque existen unos factores psicosociales que de alguna forma influyen en el afrontamiento del estrés laboral, además de la muerte, sufrimiento de los pacientes, mal clima laboral entre colegas, escasa preparación, sobre carga laboral, entre otros. Dado que por su condición psicológica puede afectar en su desempeño laboral (9).

En el Perú se manifiesta que, en el personal de enfermería, la mayor incidencia de estrés se presenta en las enfermeras que realizan solo 2 turnos de mañana con un 83,5% seguido de las enfermeras que laboran con tiempo de servicio de 1 a 5 años con un porcentaje de 57,9%; y la frecuencia de 6 horas de labor continua con un 57,9% (10).

A nivel regional, en Huancayo el año 2019, obtuvo como resultado que un 80% de personas sufren o han sufrido un cuadro de estrés moderado, el 60% sufre de estrés por causa laboral, siendo los más afectados los del sexo femenino (11).

El estudio se realizó en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, donde evidenciaron la tensión física, emocional y el cansancio de las enfermeras frente a su arduo trabajo en la pandemia, ellas referían que se sienten muy agotadas tanto física como mentalmente en consecuencia del miedo a ser contagiadas por el COVID- 19. Adicionando al problema el cansancio y agobio de trabajar y cumplir con pacientes, recordando que durante pandemia su uso es mayor a comparación de años anteriores. El profesional de enfermería mostro cansancio en la expresión de sus facies, su caminar rápido acelerado para cumplir sus funciones en el tiempo requerido hacía que al término del turno se mostraran cansados, agotados más aun que se dieron obligados a usar el epp por la crisis sanitaria; también referían

que su trabajo no tiene la justa remuneración salarial, muchas enfermeras trabajan en dos o más lugares para compensar su salario esperando el pago por parte del hospital, un factor de estrés más, a esto muchos referían que tenían deudas pendientes, carga familiar y sostener un hogar.

Esta realidad no conllevaría a un desempeño laboral como se espera en esta institución de salud, dejando de lado muchos indicadores de calidad y como consecuencia el profesional llegaría a un síndrome de Burnout causando el bloqueo en la toma de decisiones la despersonalización, insomnio, agotamiento físico y mental. Por ello se formula la siguiente interrogante.

1.2. Problema General

¿Cuál es la asociación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en 2023?

1.3. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés del personal de enfermería en la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en 2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en 2023?

¿Cuál es la asociación entre el desempeño laboral del profesional y el estrés según sus dimensiones en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer la asociación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la sección de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

I.4.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería en la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en 2023

Establecer la asociación entre el desempeño laboral del profesional y el estrés según sus dimensiones en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

I.5. Justificación

Cabe recalcar que el estudio de investigación servirá como antecedente para otros estudios que tengan las variables de estrés debido a que aportará información sobre el agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

Los resultados en la presente investigación, servirá para que los jefes conozcan el nivel de estrés de los enfermeros que laboran en el Hospital y de esta forma se puedan tomar medidas de prevención en manejo de estrés y poder planificar actividades extramurales, talleres de sensibilización, programas de intervención sobre prácticas del afrontamiento al estrés y con ello mejorar la salud psicológica y física del personal de enfermería lo cual influirá en el desempeño laboral lo que repercutirá directamente en la calidad de profesionales en salud que tendrá el Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo y a su vez los pacientes serán favorecidos teniendo atención de parte del personal de enfermería de calidad.

I.6. Delimitantes de la investigación

Espacial: El estudio se realizará en el Hospital Daniel Alcides Carrión localizado en el departamento de Junín provincia de Huancayo, distrito Huancayo a una altura sobre el nivel del mar de 3259 mt.

Temporal: El periodo de ejecución se comprenderá en los meses de mayo – julio del 2023.

Teórica: Para fines del presente trabajo de investigación se consideró al autor Hans Selye en su definición del estrés laboral con las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Amiard E.(Francia 2022) “Salud, Estrés Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en Enfermeras” objetivo evaluar el impacto del estrés asociado con Factores de Riesgo Psicosocial en los trastornos de salud auto informados entre las enfermeras el método es observacional transversal, la muestra estuvo compuesto por 83 enfermeros, los resultados arrojaron correlación entre los trastornos de salud auto informados y los factores de riesgo relacionados con el estrés laboral con el umbral de significación estadística fue de ≤ 0.05 , en conclusión, los niveles más altos de ansiedad y angustia se correlacionaron con la falta de apoyo de los supervisores con un bajo control percibido (12).

Marcatoma (Ecuador 2021) “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal” con el objetivo de determinar el grado de relación que presentan los factores de riesgo psicosocial ante el estrés laboral de los trabajadores el método es básico, no experimental, de corte transversal bajo una estructura descriptiva, el universo es de 70 trabajadores, de los cuales solo 60 participantes forman la población, se utilizan cuestionarios para identificar riesgos psicosociales y relación con el estrés laboral, los resultados arrojaron en cuanto a la carga y ritmo de trabajo con clima organizacional (0.01), Liderazgo con Influencia de líder (0.019), Soporte y apoyo con Tecnología (0.016), de forma general un total del 10% enfrentaba psicosocial, estrés actual, mientras que el 5% reportó no tener estrés, a pesar de ello no están expuestos a factores de riesgo psicosocial y el 45% no se estresaron (13).

Hormaza E (Colombia 2021) “Factores de riesgo psicosocial que estén relacionados con el estrés laboral y que pueden incidir en el desempeño laboral” el objetivo fue determinar a través de una prueba que factores de riesgo psicosocial y también de estrés están afectando el desempeño laboral en el personal de urgencias, trabajaron con la metodología de enfoque paradigma de análisis empírico cuantitativamente apropiado con una muestra de 24 participantes; resultados en cuanto a rotación de personal y relación con el estrés un 33% a su vez 45.8% trabajan alrededor de 12 horas diarias, los factores de Riesgo Intralaboral tienen mayor prevalencia con riesgo muy alto con un 86%, la dimensión más afectada del dominio Liderazgo y Relaciones en el trabajo con un 57% en nivel de riesgo muy alto (14).

Ortiz E. (Ecuador 2020) “Riesgos psicosociales y la temática del estrés laboral en el personal de enfermería hospital básico Hospital Asdrúbal De La Torre” objetivo estimar la relación entre los riesgos psicosociales y la temática de estrés laboral, la metodología es no experimental, descriptivo y relacional, utilizando métodos cuantitativos y evaluado con 45 participantes, los resultados en cuanto a factores psicosociales identificados en relación al estrés arrojan Entorno laboral (0,00) Carga de trabajo (2,20) Contenido y naturaleza de las tareas (2,20) Demandas laborales (33,30) Rol laboral y desarrollo profesional (0,00) Compensación basada en el rendimiento (13,30) (15).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cárdenas y Reynaga. (Abancay - Apurímac 2022) “Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital subregional de” Andahuaylas, 2021” objetivo de determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, la metodología fue Hipotético-Deductivo, Descriptiva, Observacional, Correlacional, los resultados mostraron que nos evidencia un valor $p= 0.691$ por encima de

0,05. De manera que, no hay relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.036 evidenciando una Correlación muy baja, en conclusión, se determinó que el 70.8% del personal asistencial presenta un riesgo psicosocial medio y ocasionalmente sufre estrés laboral (16).

QUISPE – SANCHO, A. (Cuzco, Perú 2021); “Depresión, ansiedad y estrés en profesionales de la salud trabajando durante la pandemia COVID –19” Objetivos: determinar la asociación entre depresión, ansiedad y estrés de acuerdo a los factores sociodemográficos y ocupacionales en profesionales de salud durante la pandemia de enfermedad del coronavirus 2019 (COVID - 19). Metodología: Es un estudio transversal multicéntrico basado en una encuesta virtual que fueron enviados a trabajadores de salud de 25 departamentos durante la pandemia del COVID – 19. La variable dependiente estuvo conformada por depresión, ansiedad y estrés y fue medido por la escala de estrés – 21 y comparados con las variables sociodemográficas y ocupacionales. La significancia estadística fue obtenida por los modelos lineales generalizables (GLM).

Resultados: Un total de 550 participantes, 2%, 13% y 3% de ellos tenían depresión severa o muy severa, ansiedad estrés, respectivamente. En el análisis multivariado observamos que los profesionales con mayor número de hijos tenían una menor frecuencia de depresión severa (razón de prevalencia ajustada (RPa): 0,37; intervalo de confianza (IC) del 95 %: 0,17-0,79; p = 0,010). (17)

DEL ROSARIO, F. (Lima, Perú 2021); “Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte”, objetivo: Determinar el nivel de estrés percibido por los enfermeros del área de emergencia y hospitalización en

hospitales de Lima Norte durante la pandemia COVID-19. Metodología: Es un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. La población estuvo conformada por 114 enfermeros del servicio de hospitalización y emergencia. Para evaluar el estrés se utilizó el instrumento denominado The Nursing Stress Scale (NSS). Resultados: El estrés en profesionales enfermeros, predominó el nivel bajo con 57% (n=65), seguido del nivel medio 41,2% (n=47) y nivel alto con 1,8% (n=2). Referente a las dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel medio con 48,2% (n=55), en el ambiente psicológico predominó el nivel bajo con 57% (n=65). La dimensión con un mayor puntaje de estrés fue el ambiente físico con 6,1% (n=7). (18)

Chávez (Lima 2020) “Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés Laboral en Médicos y personal profesional de Salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019” con el objetivo de establecer la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral, se empleó una metodología cuantitativa, observacional, analítica y correlacional de tipo prospectivo. Los resultados demostraron que las Condiciones del entorno laboral están vinculadas al Estrés laboral con un $p\text{-valor}<0.05$, la Carga de trabajo guarda relación con el Estrés laboral con un $p\text{-valor}<0.05$, el Contenido y las características de la tarea están vinculados al Estrés laboral con un $p\text{-valor}<0.05$, mientras que las Exigencias laborales no presentan relación con el Estrés laboral ($p\text{-valor}>0.05$). Asimismo, el Papel laboral y el desarrollo profesional no están asociados al Estrés laboral ($p\text{-valor}>0.05$), mientras que la Interacción social y los aspectos organizacionales están vinculados al Estrés laboral ($p\text{-valor}<0.05$). (19)

2.1.3. Antecedentes Locales

Chuco.T , Peña P,(Huancayo 2018) “Clima Laboral y Síndrome de Burnout Del profesional de enfermería en emergencia del hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2018”, se realizó un estudio descriptivo, con diseño correlacional, aplicado a una muestra no probabilística, el cual es de 42 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que el 38% de los enfermeros(as) tienen un nivel alto de Síndrome de Burnout, es decir están quemados, así mismo de la relación entre el clima laboral y Síndrome de Burnout 16 (38%) profesionales consideraron que el clima laboral en el servicio de emergencia es bajo y que esto posiblemente haya ocasionado que el nivel de estrés laboral sea alto. Para la prueba de hipótesis se utilizó la T de Student y la R de Pearson. Las conclusiones a las que se arribó fue que existe relación inversa entre sus variables (20).

Cantorin Arroyo, (Huancayo 2018) “Factores laborales que influyen en el nivel de Estrés del Profesional de Enfermería en la Unidad De cuidados Intensivos del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo. 2018”. El estudio fue de enfoque Cuantitativo, descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo constituida por la Población muestra de 34 trabajadores que laboran en este servicio a quienes se les aplicó los instrumento Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario basado en la encuesta creada por Joana Fornes. La conclusión a la que se arribó fue: Los factores laborales que influyen en el estrés es calificado como medio en el 76,5% y el nivel es poco estresante en el 50% de la muestra, seguido del nivel medianamente estresante en el 23,6% (21).

2.2. Bases Teóricas

El estrés es un tema de relevancia y preocupación para los diversos estudiosos del comportamiento humano, ya que sus efectos impactan tanto en la salud física y mental como en el ámbito laboral y académico de la persona.

Tueros (Lima 2021) afirma que "Para abordar el estudio del estrés laboral, será necesario previamente encarar el análisis del concepto y la naturaleza del estrés en sentido amplio, para avanzar hacia la caracterización del estrés que es generado en el ámbito de trabajo; así como su relación y consecuencias en el desempeño laboral de los trabajadores en un contexto particular". (22).

Según indica la teoría del Modelo de Adaptación de Callista Roy, basada en principios científicos y filosóficos de la teoría de sistemas, plantea que los seres humanos, siendo seres adaptativos, tienen la capacidad de adaptarse y generar cambios en su entorno. La habilidad para enfrentar estos cambios está determinada por las exigencias de la situación y los recursos internos disponibles.

En 1970, Callista Roy desarrolló un modelo adaptativo, el Modelo de Adaptación de Roy (RAM), que sugería que las respuestas adaptativas son respuestas que apoyan la integridad de una persona hacia los objetivos de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. 8 Su modelo es una herramienta muy útil para ayudarnos a comprender el papel de las enfermeras y las intervenciones para reducir los mecanismos generadores de estrés. Partiendo de esta base, creemos que este modelo puede ser una herramienta eficaz para la gestión del estrés. A continuación profundizaremos en el tema para conocer los modelos de evaluación de conductas causantes de estrés. El proceso y resultado de las personas que tienen la capacidad de pensar y sentir, ya sea como individuos o como miembros de un grupo, de percibir su entorno e intentar encajar en él. Para relacionar los factores estresantes que pueden afectar la adaptación laboral se utilizó la

siguiente herramienta: Critical Care Nursing Stress Scale (CCNSS). Se utiliza una escala de signos y síntomas para determinar el nivel de adaptación. Una escala para identificar modos de adaptación.

La teoría de Gil Monte y Piero Valcárcel sobre el modelo sociocognitivo del ego sugiere que es necesario estudiar el síndrome de burnout en el trabajo. Desde una perspectiva psicosocial, el síndrome de burnout es un concepto en el que faltan elementos de adecuación cognitiva (baja realización personal en el trabajo), emocional (agotamiento emocional) y actitudinal (despersonalización). A partir de este concepto se presenta una taxonomía que combina los diversos modelos que se han desarrollado para explicar la etiología y consecuencias del síndrome (modelos explicativos).

Esta taxonomía consta de un primer grupo de modelos desarrollados en el marco de la teoría cognitiva social del yo, un segundo grupo de modelos desarrollados a partir de la teoría del intercambio social y, finalmente, un tercer grupo de modelos desarrollados a partir de la teoría organizacional para distinguir entre grupos.

En general, se acepta que el Síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico (a largo plazo y acumulativo) que tiene consecuencias negativas tanto a nivel individual como organizacional, y que tiene características profesionales, voluntarias y muy específicas en determinados ámbitos laborales. o a nivel nacional si se hace directamente con grupos de usuarios, ya sean pacientes altamente dependientes o estudiantes con dificultades. Estos casos son los más comunes, lo que no excluye a otros, aunque cabe señalar que el síndrome es menos común en trabajos manuales, administrativos, etc.

2.2.1. Estrés Laboral

Cuando intentamos enlazar insatisfacción oficial con el burnout, nos vemos ante segundo conceptos suficiente estrechamente ligados, pues melodía segundo experiencias psicológicas internas y de género negativas, luego distintas en su delimitación, siendo la índole que los une igualmente lección de agiotaje en el labrantío científico. Situación corroborada por educación que han marcado que el burnout cambiante bajos niveles de dicha oficial y en absoluto es viceversa, concluyéndose, por tanto, que la insatisfacción es una consecuencia más del síndrome. Asimismo, se ha contrario en diferentes educación que, ya la insatisfacción oficial aparece como un jugador más en el burnout, de ningún modo necesariamente la insatisfacción tiene que andar ligada a elevados niveles de desfallecimiento emocional, pudiendo coexistir éste con una buena dicha oficial.

Tal oportunidad el estrés oficial sea el percepción que más desorden conlleve cuando tratamos de puntualizar el burnout. Desde la determinación clásica de Selye, que señalaba que el estrés cuadro una respuesta específica del ser resultante de una reclamación sobre el mismo, teniendo avíos mentales ya somáticos, el percepción ha presentado múltiples problemas en su determinación y significado, ora que ha sido perito como respuesta, aliciente e interacción, en lo absoluto llegándose incluso nuestros días a un estipulación sobre éste.

2.2.2. Tipos de estrés

Se consideran los siguientes:

- a) Estrés rutinario, Se tienen en cuenta las actividades y responsabilidades diarias en el trabajo, la familia y otras áreas.
- b) Estrés causado por un cambio negativo repentino, que se relaciona con eventos inesperados que provocan un cambio

negativo en una persona, como el diagnóstico de una enfermedad, la solicitud de divorcio, el desempleo, la muerte de un familiar.

- c) Estrés traumático, Ocurre en situaciones en las que la vida corre grave peligro, como lesiones graves o la muerte.

2.2.3. Dimensiones del estrés laboral

El estrés se puede evaluar mediante las siguientes medidas:

- a) Agotamiento emocional:

Se presenta cuando el cuerpo se sobrecarga de trabajo, el cuerpo debe exigir mayor actividad debido a la sobrecarga de actividades laborales y obligaciones personales como asuntos familiares, financieros, desarrollo de actividades diarias y estudios polivalentes; Del mismo modo, la ansiedad y el estrés son factores que empeoran la fisiología del cuerpo, lo que se manifiesta como fatiga, depresión, irritabilidad, etc. El empleado se siente perturbado por cambios en su vida personal y laboral, como insatisfacción, conflictos laborales, falta de compromiso y ausentismo, que afectan directamente la producción de la empresa.

- b) Despersonalización:

Es un síndrome caracterizado por varios síntomas característicos, incluida la incapacidad de experimentar emociones como alegría, tristeza, odio y amor. Se sienten robots porque las actividades que realizan no parecen ser realizadas por ellos y todo parece estar mecanizado. Del mismo modo, se producen varios cambios, como hambre, pérdida de sed, pérdida de memoria y distorsiones en la apariencia de objetos que no se reconocen y no tienen relación con la pertenencia a otro planeta u origen.

- c) Realización Personal:

La realización personal es un desafío para todos, porque la realización de metas permite una satisfacción y alegría

verdadera y sostenible. En el sector de la salud, los socios farmacéuticos cumplen un cronograma muy exigente en sus actividades, que se basa en la consecución y limpieza de metas muy altas. responsabilidades, servicio al cliente para fidelizar a los clientes y aumentar los ingresos. Todo este paquete de actividades multitarea da como resultado que los empleados farmacéuticos no cumplan con sus deberes y tareas así como con otras tareas que tienen asignadas, lo que acumula tensiones laborales, preocupaciones y frustraciones que afectan indirectamente al cliente porque el empleado no les presta la atención adecuada. El estrés también se desencadena por el hecho de que no comprende su autorrealización.

2.2.4. Factores generadores del estrés laboral

Navarro (2015) menciona que hay 14 factores que contribuyen directa o indirectamente al estrés de los empleados, que se analizan a continuación: (23)

a) Exceso o falta de trabajo:

Una economía basada en la producción de bienes y servicios requiere el empleo de personal capacitado y multitarea. Si no se cubren las vacantes de trabajadores calificados, los trabajadores actuales se ven abrumados con actividades rutinarias, lo que crea un problema clásico.

b) Tiempo insuficiente para hacer bien el trabajo:

Un trabajador estricto se frustra si no logra la productividad laboral en el tiempo destinado a sus actividades, tal situación le genera estrés.

c) Desfase entre responsabilidad y derechos:

La productividad del empleado está ligada a la libertad que le otorga el empleador para realizar determinadas tareas que le asignan. La decisión aumenta la confianza y la proactividad.

d) Instrucciones y cometidos confusos:

Cuando uno o más compañeros de trabajo son favorecidos en un ambiente laboral, surgen diversas situaciones entre todos los trabajadores para realizar tareas y actividades, de modo que instrucciones confusas o una sobrecarga de actividades son reemplazadas por lo que los trabajadores favorecidos no desean. cometer violaciones entre colegas.

e) Objetivos y significados poco claros:

La suma de metas alcanzadas efectiva y eficientemente por cada socio hace posible realizar el objetivo común de la empresa, lo que permite a cada miembro alcanzar el éxito. Por ello, es necesario que cada empleado tenga un objetivo claro en la empresa y la importancia de cumplirlo, para que pueda desempeñar su trabajo a la perfección, evitando daños a su salud y bienestar.

f) Falta de apoyo:

La empresa desarrolla apoyo y asistencia mutua entre las diferentes jerarquías gerenciales, como superiores, colegas y subordinados. La empresa sigue una política de pago por desempeño y fomenta la competencia entre los empleados, lo que crea un interés en la asistencia mutua y una preocupación por ser los mejores. Estas actividades desencadenan periodos de estrés y además son negativas para la empresa, porque existe una competencia constante entre los empleados, lo que distorsiona la consecución de un objetivo común.

g) Falta de aprecio o recompensa:

Cada empleado merece un reconocimiento por la contribución de un desempeño bien hecho, premiando, promoviendo tareas o premios que permitan el desarrollo de cada socio dedicado y que también motiven a otros socios a hacer un gran trabajo y recibir reconocimiento. De manera similar, los mandos intermedios y superiores necesitan el reconocimiento de sus socios.

- h) Falta de influencia o de margen de maniobra para decidir:
Un empleado tiende a aburrirse o deprimirse durante su horario de trabajo porque no puede realizar el trabajo que se le asigna de manera efectiva, por lo que tiene que encontrar una manera de lidiar con su carga de trabajo realizando y completando tareas. realizar actividades manteniendo una actitud positiva, reconociendo su capacidad para realizar lo que se les encomienda, si no manejan adecuadamente la situación se creará un ambiente estresante para ellos.
- i) Exposición a la violencia o a la amenaza de violencia:
Cada día existe un ambiente de violencia física y verbal contra el empleado, que aumenta cuando su trabajo está directamente relacionado con los clientes y los flujos de caja, los cuales son grandes estresores para el empleado.
- j) Discriminación e intimidación:
El trato indiferente e injusto de los empleados por parte de un empleador o supervisor es consistente con discriminación laboral. Se manifiesta a través de diferencias de raza, religión, orientación sexual, género; Ocurre en dos esferas, pasiva y activa.
- k) Exposición profesional a factores físicos nocivos:
Hay una serie de factores físicos que pueden dañar a los trabajadores a través de una exposición continua. El empleado está expuesto directa o indirectamente a contaminantes físicos, químicos o biológicos nocivos para el organismo. El estrés es causado por el miedo a los efectos negativos que resultan perjudiciales. exposición sucesiva a estas sustancias.
- l) Capacidad y competencias inadecuadas:
La competencia por los puestos de trabajo se está intensificando, por lo que se debe practicar una formación continua para mantenerse activo en el lugar de trabajo, de lo contrario irá a la deriva y la capacidad intelectual de los

empleados quedará obsoleta.

- m) Errores que pueden producir riesgos para la salud o la vida de terceros:

En trabajos que requieren mucha responsabilidad existe el temor a cometer errores constantes en las tareas laborales, porque un pequeño fallo provoca daños a terceros y a uno mismo, así como a su bienestar y salud. El trabajo diario en este campo y el miedo constante a equivocarse provoca estrés.

- n) Riesgo de perder el empleo:

La inestabilidad laboral repetida, la migración, la edad, la educación son factores asociados con la pérdida del empleo que conducen a mala salud, enojo, malestar y estrés constante.

2.2.5. Desempeño Laboral

Chiang y San Martin (2015) indican que el grado de desempeño de las tareas encomendadas al empleado. El desempeño laboral también afecta la satisfacción laboral de los empleados (24).

2.2.5.1. Evaluación del desempeño laboral

Los resultados laborales se evalúan para garantizar el mejor resultado de una empresa, donde los empleados cumplen requisitos específicos por su idoneidad, experiencia, conocimiento y motivación laboral, así como por su compromiso y deseo de alcanzar objetivos. la empresa, sino también el personal. Una evaluación del desempeño es una herramienta de medición que proporciona información sobre las características, habilidades, comportamientos y objetivos de los empleados. El responsable de la evaluación debe estar capacitado no sólo para obtener información del empleado, sino también para realizar un análisis de fortalezas y debilidades.

2.2.5.2. Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral tiene 3 dimensiones que se describen a continuación:

a) El Conocimiento:

Un profesional competente incluye aquellos con experiencia teórica que se consideran la principal ventaja competitiva. Por esta razón, el trabajador debe poseer una base educativa sólida que lo capacite para utilizar las habilidades adquiridas y comprender las tareas.

b) Organización:

Se refiere a la iniciativa del empleado para iniciar e implementar actividades y demostrar habilidades de liderazgo a través de la capacidad de asesorar e influir en otros. Un empleado debe demostrar voluntad de trabajar con otros y establecer amistades duraderas.

c) Responsabilidad:

Los empleados pueden demostrar sus competencias de desempeño demostrando una ejecución de tareas regular y eficiente, adaptabilidad a circunstancias cambiantes y participación en el lugar de trabajo con buenas habilidades de presentación.

2.2.6. Central De Esterilización

La central de esterilización: Es una unidad hospitalaria donde se realizan procesos de esterilización hospitalaria y entiende la esterilización como la destrucción completa de todos los microorganismos patógenos y no patógenos, incluidas sus formas resistentes. Es un servicio que recibe, procesa, manipula, rastrea y distribuye textiles. (ropa, gasas, apósitos), equipos e instrumentos biomédicos a todas las áreas del hospital para brindar un ingreso seguro al usuario.

Estructura:

Funcionalmente está dividida en las siguientes áreas:

- A. Área de recepción y clasificación del material no estéril
- B. Área de preparación y empaquetado del material textil
- C. Área de esterilizadores
- D. Área de descarga, almacenamiento y entrega de material estéril

Está comunicada con el resto de los servicios y unidades del hospital mediante un circuito de limpio y un circuito de sucio El circuito de sucio es una comunicación en horizontal, todo instrumental limpio y descontaminado procedente de todas las áreas de hospital, debe llegar en horizontal por el área de recepción y clasificación de material no esté (25).

2.3. Definición de Conceptos

Estrés

El estrés está definido como una situación cambiante, dependiente de los estímulos que al ser interiorizados en el individuo manifiestan una respuesta física (26).

- Estrés agudo. Este es estrés a corto plazo que desaparece rápidamente. Puede sentirlo cuando presiona los frenos, pelea con su pareja o esquía en una pendiente.
- Estrés crónico. Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado. Usted puede tener estrés crónico si tiene problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo.

2.3.1. El Estrés y el Cuerpo

Su cuerpo reacciona ante el estrés al liberar hormonas. Estas hormonas hacen que su cerebro esté más alerta, causar que sus músculos se tensionen y aumentar su pulso. A corto plazo, estas reacciones son buenas porque pueden ayudarle a manejar la situación que causa el estrés. Esta es la manera en que su cuerpo se protege a sí mismo (27).

Estrés Laboral

El estrés laboral se origina por la sobrecarga excesiva en el ámbito laboral, generalmente resultado de un desequilibrio entre las demandas laborales, ya sean externas o autoimpuestas, y la capacidad o recursos disponibles para cumplirlas de manera eficaz. (28).

Desempeño laboral

El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una empresa, por esta razón hay un constante interés de las empresas por que mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo. En años recientes, la administración del desempeño ha buscado optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas.

La evaluación del desempeño laboral es una manera que permite encontrar y focalizar los problemas que pueda tener el trabajador en la organización o en el cargo que ocupa, ya sea por ciertos desacuerdos, entre otros motivos. Por lo que la evaluación es una forma de mejorar los resultados de un trabajador determinado (29).

2.3.2. Central de Esterilización

Es la unidad del hospital donde se llevan a cabo los procesos de esterilización del hospital, entendiendo por esterilización la total destrucción de todos los microorganismos patógenos y no patógenos incluidas sus formas de resistencia (29).

2.3.3. Rol de enfermería en central de esterilización

El rol de enfermería en la central de esterilización es amplio y se basa a los ejes bajos los cuales se maneja enfermería, cumple funciones según el rol que asume.

2.3.4. Rol asistencial En la central de esterilización

Realiza operaciones directas del proceso de esterilización, que incluyen: recibir materiales de diversas áreas para preparación y esterilización, preparar paquetes con el indicador correspondiente para el control correspondiente, registrar los controles de esterilización, realizar el control de la incubación de indicadores biológicos y su registro; Además, también es responsable de la entrega de materiales esterilizados a diversas zonas necesitadas.

2.3.5. Rol gerencial en la central de esterilización

La enfermería es responsabilidad de una enfermera que asume un rol de liderazgo o gestión, sus funciones incluyen: controlar la recepción, uso y devolución de materiales, coordinar los procesos de trabajo, como protocolos de cambio. el horario de trabajo diario del equipo; control de las operaciones de cada área, control de los equipos y materiales utilizados, revisión de 14 protocolos de esterilización, seguimiento de productos, accesorios y equipos y realización de las pruebas correspondientes; Además, deberá monitorear y documentar las visitas técnicas para evaluar el funcionamiento y desempeño de los equipos del centro de esterilización.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicos

- a) El nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión de agotamiento emocional es alto en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.
- b) El nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión realización personal es optimo en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.
- c) El nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión despersonalización es optimo en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

3.2. Definición conceptual de variables

Estrés se definen como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce si existe un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas (30).

Desempeño laboral

El MINSA define a las competencias generales como: “Conductas necesarias para el desempeño eficiente que todo el personal de salud debe demostrar independientemente de su grupo ocupacional, nivel jerárquico o ubicación en la estructura organizacional”; también define a las competencias específicas como: “Llamada también competencia técnica, es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables que se aplican en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo” (31).

Central de Esterilización

Central de Esterilización es la unidad del hospital donde se llevan a cabo los procesos de esterilización del hospital, entendiendo por esterilización la total destrucción de todos los microorganismos patógenos y no patógenos incluidas sus formas de resistencia. El papel de enfermería en la central de esterilización juega un rol importante ya que realiza actividades independientes que van desde los procesos de limpieza, desinfección y descontaminación de insumos y materiales, hasta la esterilización y almacenamiento de los mismos con el objetivo de brindar un mejor cuidado al usuario y conservar estándares de calidad en la práctica hospitalaria (32).

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variable 1 – Estrés

Definición conceptual

El estrés es un estado de tensión física y psicológica que se produce si existe un desequilibrio entre las demandas.

Definición operacional

Estado de tensión física y psicológica que se produce en el personal de enfermería obtenido según el cuestionario de de fuente propia es relacionado al estrés basado en el inventario de Maslach Burnout Inventory consta de dos partes: en la primera parte se describe los datos generales o sociodemográficos El segundo fue de fuente

propia relacionada al desempeño laboral basado en la ficha de investigación para así poder calcular el desempeño labora.

3.3.2. Variable 2 - Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos

Definición operacional

Desempeño del personal que trabaja dentro de las organizaciones obtenido a través de estas dimensiones el constructo o variables puede ser medido: Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas, asistencia, puntualidad.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL/	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE VALORACIÓN	TÉCNICA INSTRUMENTO	E
V I: Nivel de estrés	El estrés es un estado de tensión física y psicológica que se produce si existe un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas.	Preciado, Ambriz, Enríquez & Hernández, señalan que el stress laboral en profesionales de enfermería, es la presión que experimentan cuando las exigencias laborales superan las capacidades, destrezas, para lograr objetivos laborales.	Agotamiento emocional Realización Personal Despersonalización	1. Agotamiento 2. Sensación de vacía. 3. Cansancio. 4. Trabajo con personas. 5. Trabajo diario. 6. Frustración. 7. Desánimo. 8. Contacto directo con personas. 9. Límite de posibilidades. 10. Entablar relaciones. 11. Eficacia. 12. Influencia positiva. 13. Energía. 14. Clima agradable. 15. Sentimiento de estímulo. 16. Valor del trabajo. 17. Problemas emocionales. 18. Objetos impersonales. 19. Sentimiento de dureza. 20. Preocupación. 21. Desinterés hacia el paciente. 22. Sentimiento de culpa.	1-10 10-17 18-22	cuestionario Se aplicó a los profesionales de la salud enfermeras (os) cuestionario tipo escala de valoración. Si es informe final de tesis la redacción del documento es en tiempo pasado.	

<p>VD: Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos</p>	<p>El MINSA, propone dimensiones específicas, como factores que explican el constructo desempeño laboral, a través de estas dimensiones el constructo o variable puede ser medido: Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas, asistencia, puntualidad.</p>	<p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo En Equipo</p> <p>Compromiso Institucional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo sin errores. 2. Iniciativa. 3. Trabajo ordenado. 4. Tiempos establecidos. 5. Originalidad. 6. Trabajo metódico. 7. Necesidades o problemas futuros. 8. Mejora de resultados. 9. Implementación de metodologías. 10. Aplicación de nuevos conocimientos. 11. Independencia. 12. Compromiso y deseo de mejorar. 13. Progreso de trabajo. 14. Oportuno. 15. Autonomía. 16. Eficiencia. 17. Eficacia. 18. Implementación. 19. Agrado y buena disposición. 20. Aporte de ideas. 21. Colaboración. 22. Misión y visión. 23. Discriminación. 24. Resolución de dificultades. 25. Informa y consulta oportunamente. 26. Clima laboral positivo. 		<p>Cuestionario de evaluación de desempeño</p>
--------------------------------------	--	--	--	---	--	--

				27. Respuestas claras y oportunamente. 28. Respeto a usuarios. 29. Respeto a sus superiores. 30. Respeto a los colegas. 31. Valora y respeta idea.		
--	--	--	--	--	--	--

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

IV.1. Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque de investigación utilizado es cuantitativo, centrándose en un estudio que se puede cuantificar sobre la relación existente entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

El diseño es de tipo no experimental descriptivo y correlacional, el cual posee como pretensión en lograr realizar de la mejor manera la medición respecto al grado relacional que coexiste entre 2 o más variables (en un contenido en particular). La utilidad y el fin principal de los estudios correlacionales es tener claro cómo se puede comprender una variable conociendo la actitud de las demás variables relacionadas.

IV.2. Método de investigación

La presente investigación un método hipotético – deductivo porque nos permite realizar la contrastación de las variables a través de la experiencia.

IV.3. Población y Muestra

Población: “Conjunto de individuos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada” en esta oportunidad la población muestral es de 30 profesionales de enfermería que trabajan en el área de central de esterilización.

Criterios de inclusión: Todo personal técnico y licenciado que este programado en el rol de turnos del mes, que tenga contrato cas o nombrado y relación laboral actual con el area de central de esterilización y el “HDAC”.

Criterios de exclusión: técnico y lic. enfermería personal que no forme parte del área de central de esterilización.

Muestra: En esta oportunidad la muestra es de 30 profesionales.

IV.4. Lugar de estudio

La presente investigación se realizó en el Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

IV.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La técnica que se utilizó encuesta para la recogida de la información y como instrumento el cuestionario dirigida a la muestra de la investigación, esta técnica que hace uso de un grupo utiliza de procesos normalizados para la investigación, se encarga de recoger y observar un conjunto de datos de una determinada muestra que representa a una población o universo, del cual se exploró, describió, y explica una sucesión de particularidades, siendo el procedimiento sociológico de investigación el más relevante y más usado. Siendo las siguientes particularidades que más se distinguen.

Se elaboraron un cuestionario y una lista de cotejo de manera correspondiente a las variables dirigidas a los trabajadores del área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

El primer cuestionario es de fuente propia es relacionado al estrés basado en el inventario de Maslach Burnout Inventory consta de dos partes: en la primera parte se describe los datos generales o sociodemográficos y en la segunda se describen 21 ítems separados por 3 dimensiones: agotamiento emocional n° 1 - 9, realización personal n°10 - 17 y despersonalización n°18 - 21 con una fiabilidad de 0.740. fue validado por 3 expertos el 2 de junio del 2023. el segundo fue una lista de cotejo de fuente propia relacionada al desempeño laboral basado en la ficha de investigación para así poder calcular el desempeño laboral perteneciente al Minsa – Perú con un alfa de Cronbach de 0,949, consta de 31 ítems separados por cuatro dimensiones: Calidad del trabajo n°1 - 11, Responsabilidad n°12 - 17, Trabajo en Equipo n°18 - 26 y Compromiso Institucional n°27 – 31. Fue validado por 3 expertos el 2 de junio del 2023.

IV.6. **Análisis y procesamiento de datos**

El cálculo del nivel de estrés se tuvo que realizar a través de los ítems: alto, medio y bajo; también se pudo medir el desempeño laboral a través de los ítems: eficiente, regular y deficiente. Asimismo, se revisó las actividades que se realizó en el pasado y así poder evaluar la colaboración que el personal realiza para que se alcancen las metas.

Se hizo uso de varios softwares informáticos que se detalla a continuación: Microsoft Excel, se utilizara para crear la base de datos y posteriormente realizar la tabulación de datos que fueron sustraídos de los instrumentos cuestionario y listas de cotejo.

Software estadístico (SPSS) v.25 se usó el test no paramétrico que sirvió para el contraste de la hipótesis planteada en nuestra investigación, se realizó la tabulación de los resultados totales referente al conocimiento y prácticas de cada trabajador de salud, de acuerdo con el puntaje alcanzado, estas respuestas se fraccionaron en 03 niveles asignandole un valor numérico: bajo =1, medio = 2, alto = 3; asimismo se utilizó la herramienta ALFA DE CRONBACH. Cuanto el valor al cuestionario y lista de cotejo.

V. RESULTADOS

V.1. Resultados descriptivos

TABLA 5.1.1

**NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN HUANCAYO 2023.**

NIVEL DE ESTRÉS

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	23.3
Medio	15	50.0
Bajo	8	26.7
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que el 50% (15) señalan que el nivel de estrés es medio, mientras que el 26.7%(8) manifiestan que el nivel de estrés es bajo, solo el 23.3%(7) indican que el nivel de estrés es alto.

TABLA 5.1.2

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL
ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL
ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023**

DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
-------------------	------------	------------

Alto	8	26.7
Medio	15	50.0
Bajo	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que el 50%(15) Se observa que el rendimiento laboral se sitúa en un nivel intermedio, con un 26.7% (8) de los participantes expresando que es alto, y solo un 23.3% (7) indicando que es bajo (21).

TABLA 5.1.3

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023.

Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	16.7
Medio	18	60.0
Bajo	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que donde el 60%(18) señalan que el nivel de agotamiento emocional es medio, mientras que el 16.7% (5) manifiestan que el nivel de agotamiento emocional es alto, solo el 23.3% (7) indican que el nivel de agotamiento emocional es bajo. (21)

TABLA 5.1.4

**NIVEL DE REALIZACIÓN PERSONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN EL ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL
ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023**

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	16.7
Medio	17	56.7
Bajo	8	26.7
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que el 56.7% (17) señalan que la realización personal es medio, mientras que el 26.7%(8) manifiestan que el nivel de realización personal es bajo, solo el 16.7% (5) indican que el nivel de realización personal es alto. (21)

TABLA 5.1.5

**NIVEL DE DESPERSONALIZACION PERSONAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL
HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023**

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	23.3
Medio	14	46.7
Bajo	9	30.0
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla se evidencia que el 46.7% (14) señalan que el nivel de despersonalización es medio, mientras que el 30% (9) manifiestan que el nivel

de despersonalización es bajo, solo el 23.3%(7) indican que el nivel de despersonalización es alto. (21)

TABLA 5.1.6
CALIDAD DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL
ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL
ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023.

CALIDAD DEL TRABAJO

Calidad del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	10.0
Medio	20	66.7
Bajo	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que el 66.7% (20) señalan que la calidad del trabajo es medio, mientras que el 23.3% (7) manifiestan que la calidad del trabajo es bajo, solo el 10% (3) indican que la calidad del trabajo es alto. (21)

TABLA 5.1.7
RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA
DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN HUANCAYO 2023.

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	16.7
Medio	18	60.0
Bajo	7	23.3

Total	30	100.0
-------	----	-------

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que el 60% (18) señalan que la responsabilidad es medio, mientras que el 23.3% (7) manifiestan que la responsabilidad es baja, solo el 16.7% (5) indican que la responsabilidad es alta. (21)

TABLA 5.1.8

TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023.

TRABAJO EN EQUIPO

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	13.3
Medio	17	56.7
Bajo	9	30.0
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que el 56.7% (17) señalan que el trabajo en equipo es medio, mientras que el 30% (9) manifiestan que el trabajo en equipo es bajo, solo el 13.3% (4) indican que el trabajo en equipo es alto. (21)

TABLA 5.1.9

COMPROMISO INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

Compromiso institucional	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	16.7
Medio	11	36.7
Bajo	14	46.7
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

Interpretación:

En la tabla, se evidencia que el 46.7% (14) señalan que el compromiso institucional es bajo, mientras que el 36.7% (11) manifiestan que el compromiso institucional es medio, solo el 16.7% (5) indican que el compromiso institucional es alto. (21)

V.2. Resultados inferenciales

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral .

TABLA 5.2.1

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023

TABULACIÓN CRUZADA

			Nivel de estrés			
			Alto	Bajo	Medio	Total
Desempeño Laboral	Alto	Recuento	3	3	2	8
		% del total	10,0%	10,0%	6,7%	26,7%
	Bajo	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	6,7%	16,7%	23,3%
	Medio	Recuento	4	3	8	15
		% del total	13,3%	10,0%	26,7%	50,0%

Total	Recuento	7	8	15	30
	% del total	23,3%	26,7%	50,0%	100,0%

Interpretación:

De la tabla podemos apreciar que el mayor porcentaje es de 26.7% que tienen un nivel medio de estrés de los trabajadores y el desempeño laboral del personal de enfermería; mientras que el 16.7% tiene un nivel medio de estrés, mientras que poseen un nivel bajo de desempeño laboral; asimismo el 13.3% tienen un nivel medio de estrés, sin embargo, posee un nivel alto de estrés.

Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

TABLA 5.2.2.

**DESEMPEÑO ASOCIADO AL AGOTAMIENTO EMOCIONAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
HUANCAYO 2023
TABULACIÓN CRUZADA**

			Agotamiento emocional			Total
			Alto	Bajo	Medio	
Desempeño Laboral	Alto	Recuento	2	1	5	8
		% del total	6,7%	3,3%	16,7%	26,7%
	Bajo	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	10,0%	13,3%	23,3%
	Medio	Recuento	3	3	9	15
		% del total	10,0%	10,0%	30,0%	50,0%
Total		Recuento	5	7	18	30
		% del total	16,7%	23,3%	60,0%	100,0%

Interpretación

De la tabla, podemos señalar que el 30% posee un nivel medio sobre el desempeño laboral y el nivel de agotamiento emocional, sin embargo, el 16.7% que un nivel medio de agotamiento emocional, tienen un nivel alto de rendimiento laboral. Asimismo el 10% posee un nivel bajo de agotamiento

emocional y desempeño laboral. Finalmente, el 6.7% que tienen un nivel de agotamiento emocional alto también posee un desempeño laboral de nivel alto.

- Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

TABLA 5.2.3.

**DESEMPEÑO ASOCIADO A LA REALIZACIÓN PERSONAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
HUANCAYO 2023**

***DESEMPEÑO LABORAL TABULACIÓN CRUZADA**

			Realización personal			Total
			Alto	Bajo	Medio	
Desempeño Laboral	Alto	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	16,7%	10,0%	26,7%
	Bajo	Recuento	2	0	5	7
		% del total	6,7%	0,0%	16,7%	23,3%
	Medio	Recuento	3	3	9	15
		% del total	10,0%	10,0%	30,0%	50,0%
Total		Recuento	5	8	17	30
		% del total	16,7%	26,7%	56,7%	100,0%

Interpretación

De la tabla, podemos señalar que el 16.7% posee un nivel bajo en cuanto a la realización personal y el desempeño laboral; mientras que el 6.7% tienen un nivel alto de realización personal, pero muestra un nivel medio en cuanto a su desempeño laboral; asimismo el 10% tienen un nivel bajo de realización personal y un nivel medio de desempeño laboral.

Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023. (22)

TABLA 5.2.4.

**DESPERSONALIZACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA
DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN HUANCAYO 2023**

***DESEMPEÑO LABORAL TABULACIÓN CRUZADA**

			Despersonalización			
			Alto	Bajo	Medio	Total
Desempeño Laboral	Alto	Recuento	4	0	4	8
		% del total	13,3%	0,0%	13,3%	26,7%
	Bajo	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0,0%	13,3%	10,0%	23,3%
	Medio	Recuento	3	5	7	15
		% del total	10,0%	16,7%	23,3%	50,0%
Total		Recuento	7	9	14	30
		% del total	23,3%	30,0%	46,7%	100,0%

Interpretación

De la tabla, podemos señalar que el 23.3% posee un nivel medio sobre la despersonalización y un nivel medio sobre el desempeño laboral; mientras que el 16.7% señalan que tienen un nivel bajo sobre la despersonalización y un nivel medio sobre su desempeño laboral; Asimismo el 13.3% indican que tienen un nivel alto sobre la despersonalización y el desempeño laboral. (22)

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

6.1.1. Hipótesis general

Hipótesis nula (Ho):

No hay una relación directa entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Hipótesis alternativa (H1):

Existe una relación directa entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023. Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Obteniendo lo siguiente:

Correlaciones						
					Nivel de estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Nivel de estrés		Coeficiente de correlación	1,000	-,689
				Sig. (bilateral)	.	,000
				N	30	30
		Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	-,689	1,000
				Sig. (bilateral)	,000	.
				N	30	30

Decisión Estadística:

Basándonos en los resultados, se confirma una relación significativa del 69%, es decir, una correlación adecuada entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral del personal de enfermería, dado que el valor de $P = 0.00$ es menor a 0.05.

Conclusión:

Al analizar la tabla, se evidencia una correlación inversa del 0.689, la cual resulta ser significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa planteada.

6.1.2. Hipótesis específica N° 1

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Hipótesis alterna (H1):

Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo.

				Correlaciones	
				Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,776*
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	-,776*	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 78% es decir adecuadamente entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05.

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación inversa de 0.776 lo cual resultó significativo se acepta la hipótesis alterna.

6.1.3. Hipótesis específica N° 2

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Hipótesis alterna (H1):

Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Obteniendo lo siguiente:

Análisis estadístico:

Correlaciones					
				Realización Personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	de	1,000	-,551**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de	-,551**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 55% es decir adecuadamente entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05 .

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación inversa de 0.551 lo cual resultó significativo se acepta la hipótesis alterna.

6.1.4. Hipótesis específica N° 3

Hipótesis nula (H_0):

No hay relación entre la despersonalización y el rendimiento laboral del profesional de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe una relación entre la despersonalización y el rendimiento laboral del profesional de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Correlaciones				Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	,696**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	30	30	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,696**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	30	30	

** . La correlación es significativa en el nivel $0,01$ (2 colas).

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 70% es decir adecuadamente entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05.

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación inversa de 0.696 lo cual resultó significativo se acepta la hipótesis alterna.

6.2. **Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

En la tabla 5.2.1. de e los resultados encontrados podemos apreciar que el mayor porcentaje es de 26.7% que tienen un nivel medio de estrés de los trabajadores y el desempeño laboral del personal de enfermería; mientras que el 16.7% tiene un nivel medio de estrés, mientras que poseen un nivel bajo de desempeño laboral; asimismo el 13.3% tienen un nivel medio de estrés, sin embargo, posee un nivel alto de desempeño laboral.

Concordando con la investigación realizada por Quispe – Sancho, A. (Cuzco, Perú 2021) ;() “Depresión, ansiedad y estrés en profesionales de la salud trabajando durante la pandemia COVID –19”, quienes encontraron los siguientes resultados de un total de 550 participantes, 2%, 13% y 3% de ellos tenían depresión severa o muy severa, ansiedad estrés, respectivamente. En el análisis multivariado observamos que los profesionales con mayor número de hijos tenían una menor frecuencia de depresión severa (razón de prevalencia ajustada (RPa): 0,37; intervalo de confianza (IC) del 95 %: 0,17-0,79; $p = 0,010$).

En la tabla 5.2.2. de los resultados encontrados podemos apreciar que el 30% posee un nivel medio sobre el desempeño laboral y el nivel de agotamiento emocional, sin embargo, el 16.7% que un nivel medio de agotamiento emocional, tienen un nivel alto de rendimiento laboral. Asimismo, el 10% posee un nivel bajo de agotamiento emocional y desempeño laboral. Finalmente, el 6.7% que tienen un nivel alto de agotamiento emocional también posee un desempeño laboral de nivel alto.

Coincidiendo con la investigación realizada por Chávez (Lima 2020) “Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés Laboral en Médicos y personal profesional de Salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019”. Quien concluye en que las condiciones del lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral p -valor <0.05 , la Carga de trabajo está asociado al Estrés laboral p -valor <0.05 , el Contenido y características de la tarea están asociados al Estrés laboral p -valor <0.05 , las Exigencias laborales no están asociados al Estrés laboral p -valor >0.05 , el Papel laboral y desarrollo de la carrera no están asociados al Estrés laboral p - valor >0.05 , la Interacción social y aspectos organizacionales están asociados al Estrés laboral p -valor <0.05 .

En la tabla 5.2.3. de los resultados de nivel bajo en cuanto a la realización personal y el desempeño laboral; mientras que el 6.7% tienen un nivel alto de realización personal, pero muestra un nivel medio en cuanto a su desempeño laboral; asimismo el 10% tienen un nivel bajo de realización personal y un nivel medio de desempeño laboral.

Concordando con la investigación realizada por Chuco.T , Peña P, (Huancayo 2018) “Clima Laboral y Síndrome de Burnout Del profesional de enfermería en emergencia del hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2018”. En donde concluye a partir de sus resultados, donde muestran que el 38% de los enfermeros(as) tienen un nivel alto de Síndrome de Burnout, es decir están quemados, así mismo de la relación entre el clima laboral y Síndrome de Burnout 16 (38%) profesionales consideraron que el clima laboral en el servicio de emergencia es bajo y que esto posiblemente haya ocasionado que el nivel de estrés laboral sea alto. Para la prueba de hipótesis se utilizó la T de Student y la R de Pearson. Las conclusiones a las que se arribó fue que existe relación inversa entre sus variables.

En la tabla 5.2.4. de los resultados encontrados podemos indicar que el 23.3% posee un nivel medio sobre la despersonalización y un nivel medio sobre el desempeño laboral; mientras que el 16.7% señalan que

tienen un nivel bajo sobre la despersonalización y un nivel medio sobre su desempeño laboral; Asimismo el 13.3% indican que tienen un nivel alto sobre la despersonalización y el desempeño laboral.

Se coincide con la investigación realizada Cantorin Arroyo,(Huancayo 2018) “Factores laborales que influyen en el nivel de Estrés del Profesional de Enfermería en la Unidad De cuidados Intensivos del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo. 2018”. La conclusión a la que se arribó fue: Los factores laborales que influyen en el estrés es calificado como medio en el 76,5% y el nivel es poco estresante en el 50% de la muestra, seguido del nivel medianamente estresante en el 23,6%.

CONCLUSIONES

1. Se determino que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización con un valor de $P = 0.00$ menor a 0.05 .
2. Se determino que existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización con el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05 .
3. Se determino que existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central con un valor de $P = 0.00$ menor a 0.05 .
4. Se determino que existe relación entre la despersonalizacion y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización con un valor de $P = 0.00$ menor a 0.05 .

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar nuevas investigaciones sobre realización personal de cada trabajador de la central de esterilización al ser subdimensiones de la variable desempeño y así conocer más el comportamiento de la variable
2. Se recomienda realizar nuevas investigaciones sobre responsabilidad en el trabajo al ser subdimensiones de la variable desempeño y así conocer más el comportamiento de la variable
3. Se recomienda realizar nuevas investigaciones sobre el trabajo en equipo dentro del area de central de esterilización al ser subdimensiones de la variable desempeño y así conocer más el comportamiento de la variable
4. Se recomienda realizar nuevas investigaciones sobre el agotamiento emocional despues de cada jornada laboral al ser subdimensiones de la variable estrés y así conocer más el comportamiento de la variable

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Regueiro, A. Conceptos básicos: ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? [Internet] Universidad de Málaga; 2018. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
2. Macedo, G. Estrés mayor como problema de salud pública. [Internet] Perú; 2018. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20181113/estres-mayor-problema-salud-publica>
3. Organización Panamericana de Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. 2016. Disponible en: 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=135&lang=es
4. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet] 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
5. UNAM Global. México: alarmantes cifras de estrés laboral. México; 2023. Disponible en: https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/
6. García. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Lima, Perú; 2016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
7. Quintana, D. y Tarqui, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Callao, Perú; 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

8. Quintana, D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
9. Carrillo, C.; Rios, M; Escudero, L y Martínez, M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. 2018. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
10. Peralta, R. Nivel De Estrés Laboral Y Desempeño Del Personal De Enfermería De La Microred-Concepción 2020. Callao, Perú; 2019. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6224/TESIS_2DAESP_PERALTA_FCS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Diario Correo. El estrés: bomba de tiempo que afecta al 80% de la población en Junín. Perú; 2019. Disponible en: <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/el-estres-bomba-de-tiempo-que-afecta-al-80-de-la-poblacion-en-junin-919534/>
12. Amiard, V.; Telliez, F. y otros. Salud, estrés ocupacional y factores de riesgo psicosocial en enfermeras psiquiátricas del turno de noche: la influencia de una siesta nocturna no programada. [Internet] Francia, 2022. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36612478/>
13. Hormaza, A.; Ceballos, R. y otros. Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero. Colombia, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1273/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Marcatoma, M. Noroña, D; y Vega, V. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020. [Internet] Ecuador, 2021. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/353971043_Factores_de_riesgo_psicosocial_y_estres_laboral_en_el_personal_de_una_entidad_privada_en_la_ciudad_de_Quito_Ecuador_en_el_año_2020

15. Ortiz, N.; Noroña, D. y otros. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal De la Torre”- 2020. [Internet] Ecuador, 2020. Disponible en: <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/490>
16. Reynaga, B. y Cárdenas, J. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de” Andahuaylas, 2021”. Perú, 2022. Disponible en: <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/351/2/Riesgos%20psicosociales%20y%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20el%20personal%20asistencial%20del%20hospital%20sub%20regional%20de%20Andahuaylas.pdf>
17. Quispe, A.; Chambi, K.; Laurel. V.; Huamani. E.; Cuzcano, K.; Huita. M.; et al. Depresión, ansiedad y estrés en profesionales de la salud trabajando durante la pandemia COVID–19. Perú 2021. Disponible en: <https://www.ejgm.co.uk/download/depression-anxiety-and-stress-in-health-professionals-working-during-the-covid-19-pandemic-in-peru-11210.pdf>
18. Del Rosario, F.; Cuba, S. y Sinti, D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. [Internet]. Perú, 2021. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
19. Chávez. Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés Laboral en Médicos y personal profesional de Salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019. [Internet]. Perú, 2020. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/browse?type=subject&value=Factores+psicosociales>
20. Chuco, Y. y Peña, M. Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2018. Perú, 2019. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5225>
21. Cantorin, L, Factores laborales que influyen en el nivel de Estrés del Profesional de Enfermería en la Unidad De cuidados Intensivos del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo. 2016. Perú 2017.

- Disponible en :
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4271/Cantin%20Arroyo_TESIS2DAESP_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Tueros, M. INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA T&T ARQUITECTOS SAC. Perú, 2021. Disponible en:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estrés-laboral-desempeño-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
23. Navarro F. Factores generadores del estrés laboral. [Internet] Revista digital INESEM; 2015. Disponible en:
<https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/factores-generadores-d-el-estreslaboral/>
24. Chiang MM, San Martin NJ. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Cienc Trab. 2015; 17(54):159-65.
25. Hernández, A.; Gonzáles, V. y otros. Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. [Internet] 2022. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10395996/>
26. Tango. El estrés y su salud. [Internet] 2022. Disponible en:
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
27. Prevecon. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. [Internet]. 2018. Disponible en:
<https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
28. Huaman, R. Nivel de Estrés y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha 2018. Perú, 2018. Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3163/TESIS_HUAMAN%20HEREDIA%20ROSA%20ELVIRA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

29. ESSALUD. Manual De Procesos Y Procedimientos De La Central De Esterilización Del HNERM. Perú; 2021. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/transparencia/procesos_procedimientos/MPP_HNERM_Central_de_Esterilizacion.pdf
30. González, M. "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL" (ESTUDIO REALIZADO EN SERVITECA ALTENSE DE QUETZALTENANGO). 2014. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
31. Alcalá, K y Orejitas, V. Estrés Y Desempeño Laboral De Las Enfermeras En El Área De Emergencia Covid-19 Del Hospital De Emergencias Villa El Salvador – Lima, 2021. Perú; 2021. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6174/TESIS_2DAESP_ALCAL%c3%81_OREJITAS_FCS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Complejo hospitalario Universitario de Albacete. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN. [Internet]. 2012. Disponible en: <https://www.chospab.es/publicaciones/protocolosEnfermeria/documentos/6dbe2f68f4790af2f590b86aa1dca2a0.pdf>

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CUESTIONARIO

INVENTARIO ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON (1986)

Versión española.

Objetivo: Obtener información que permite determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud.

I. DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora.
2. Sexo : Femenino Masculino
3. Cargo que desempeña:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Codificación del Inventario de Maslach Burnout Inventory

Escala de Valoración	
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

N	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o)							
4	Siento que trabajar todo el día con la rutina de recepcionar, entregar y esterilizar los equipos y materiales quirúrgicos me cansa.							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que el trabajar en contacto directo con equipos y materiales quirúrgicos me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
REALIZACIÓN PERSONAL								
1 0	Siento que puedo entablar relaciones con el personal de otras áreas fácilmente al momento que dejan o dejan materiales y equipos a central de esterilización.							
1 1	Siento que trato con mucha eficacia los problemas que suceden dentro de mi rutina de trabajo.							
1 2	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
1 3	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
1 4	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.							
1 5	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con en central de esterilización.							
1 6	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
1 7	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
DESPERSONALIZACIÓN								
1 8	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.							
1 9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.							
21	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.							

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de observación para medir el Desempeño Laboral

AUTOR/ES: Ministerio de Salud (MINSA) Perú.

ADAPTADO: María Graciela Llagas Chafloque (2019)

ALTERNATIVAS DE EVALUACIÓN:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

N	ITEMS	1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y					

	aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
1 1	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						
1 2	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
1 3	Mantiene a la Jefa encargada informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
1 4	Transmite esta información oportunamente.					
1 5	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en el área de trabajo.					
1 6	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
1 7	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
1 8	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área de trabajo.					
1 9	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
2 0	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área de trabajo.					
2 1	Colabora con actividades extraordinarias a su función.					
2 2	Conoce la Misión y Visión del servicio del hospital donde labora.					
2 3	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
2 4	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
2 5	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
2 6	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						

27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los otros profesionales de su área y de las otras áreas.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					