

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**AUTORES:**

**LADY ANA CCORA RETAMOZO**

**HOLGA ERAZO CONDORI**

**ASESOR:**

**Mg. Walter Ricardo Saavedra López**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública**










**Callao, 2023**

**PERÚ**

## Document Information

Analyzed document	TESIS SEGUNDA ESPECIALIDAD LADY Y HOLGA.docx (D173736329)
Submitted	9/12/2023 12:23:00 AM
Submitted by	
Submitter email	olgaerazocondori@gmail.com
Similarity	17%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS CUYO-RIVERA.docx</b> Document TESIS CUYO-RIVERA.docx (D146059588) Submitted by: andreasalome29@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 9
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS URKUND 5 NOVIEMBRE.docx</b> Document TESIS URKUND 5 NOVIEMBRE.docx (D148796495) Submitted by: yosefinortiz@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 8
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS BARRERA Y NINANYA.docx</b> Document TESIS BARRERA Y NINANYA.docx (D173200613) Submitted by: jgbarrerao@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023.docx</b> Document TESIS SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023.docx (D172847560) Submitted by: gnmanriquem@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 3
<b>W</b>	URL: <a href="http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6151/TESIS_2DAESP_ILLANES_LUQUE_F...">http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6151/TESIS_2DAESP_ILLANES_LUQUE_F...</a> Fetched: 11/17/2022 1:16:56 AM	 5
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / MACHACUAY CASTILLÓN JENIFER PATRICIA Y VERA BALBIN GISELA.docx</b> Document MACHACUAY CASTILLÓN JENIFER PATRICIA Y VERA BALBIN GISELA.docx (D89172057) Submitted by: jenxyz53@gmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 18
<b>W</b>	URL: <a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5137/T061_43654406_M.pdf?sequence...">http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5137/T061_43654406_M.pdf?sequence...</a> Fetched: 12/14/2021 9:19:54 AM	 2
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx</b> Document TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx (D172163547) Submitted by: leslylermo24@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 7
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DEL CUIDADO (investigacion).docx</b> Document ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DEL CUIDADO (investigacion).docx (D149070861) Submitted by: erodasbuitron@gmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 4

## INFORMACIÓN BÁSICA

**FACULTAD:** Ciencias de la Salud

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** Salud Pública

**TÍTULO:** “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki 2023”

**AUTORES:** Ccora Retamozo Lady Ana /ORCID 0009-0000-5012-7673/DNI: 41027338

Erazo Condori Holga / ORCID 0009-0007-3974-9712/DNI: 48040531

**ASESOR:** Mg. Walter Ricardo Saavedra López/Código ORCID 0000-0002-8172-5868/DNI 08735737

**LUGAR DE EJECUCIÓN:** Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki.

**UNIDAD DE ANÁLISIS:** Personal que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki.

**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 EVALUADOR:

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

**ASESOR (A):** Mg. Walter Ricardo Saavedra López

Nº de Libro: 05

Nº de Acta: 366-2023

**ASESORA:** Mg. Walter Ricardo Saavedra López

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° 343 -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 DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI 2023**

presentado por: CCORA RETAMOZO LADY ANA  
ERAZO CONDORI HOLGA

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 **17%**, 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, 13 de septiembre de 2023



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

Dra. Mercedes Lulivo Ferrer Mejía  
DIRECTORA

Recibo: 050.001.0180  
Fecha: 7/9/2023

050.001.0003  
9/9/2023

## DEDICATORIA

A Dios, quien siempre me ilumina y me acompaña en todos los momentos de mi vida. A mi querida madre e hijo quienes son el apoyo incondicional y con su cariño complementado con su comprensión me ayudan a seguir adelante.

**Ccora Retamozo, Lady Ana**

A nuestro señor todopoderoso como es nuestro Dios, a mi familia por ser la motivación diaria de superación, que con su aliento constante son la fuerza para lograr los objetivos trazados.

**Erazo Condori, Holga**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su bendición y dame las fuerzas para no dejarme vencer frente a los obstáculos que se presenta en la vida.

A mis padres que con sus palabras de aliento y su apoyo incondicional que me dan las fuerzas que necesito para seguir con mi formación profesional.

A mis Queridos Docentes por compartir sus conocimientos, nunca olvidare sus sabios consejos para finalizar mi trabajo de tesis.

Finalmente, un profundo agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional del Callao.

## INDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE.....	1
ÍNDICE DE TABLAS.....	2
ÍNDICE DE FIGURAS.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	11
1.2.1. Problema general.....	.....11
1.2.2. Problemas específicos.....	.....12
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 Objetivo General.....	.....12
1.3.2 Objetivos Específicos.....	....12
c) Relacionar entre el nivel de estrés y trabajo en equipo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.	13
1.4. JUSTIFICACIÓN	13
1.5. DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
II. MARCO TEÓRICO	15



2.1. Antecedentes	15
Antecedentes internacionales.....	15
Antecedentes nacionales.....	17
2.2. Bases teóricas	21
2.3 Marco conceptual	23
Desempeño laboral	27
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1. Hipótesis	42
Hipótesis general	42
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	44
IV. METODOLÓGIA	47
4.1. Diseño metodológico	47
Tipo de investigación	47
Diseño de la investigación	47
4.2. Método de investigación	48
4.3. Población y muestra	48
4.4. Lugar de estudio y período de desarrollo	49
4.5. Técnica e instrumento de recolección de datos	49
4.6. Análisis y procesamiento de datos	51
V. RESULTADOS	53
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
1. Stavroula, L., Griffiths, A. y Cox, Tom. La organización del trabajo y el estrés estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. OMS. Francia, 2019.	73

ANEXO	80
c) Relacionar entre el nivel de estrés y trabajo en equipo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.	81
ANEXO	82
ANEXO	88

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Falta de apoyo organizacional 1	57
Tabla 2 Falta de apoyo organizacional 2	58
Tabla 3 Falta de apoyo organizacional 3	59
Tabla 4 Sobrecarga laboral 1	60
Tabla 5 Sobrecarga laboral 2	61
Tabla 6 Dificultades personales 1	62
Tabla 7 Dificultades personales 2	63
Tabla 8 Dificultades personales 3	64
Tabla 9 Motivación 1	65
Tabla 10 Motivación 2	66
Tabla 11 Responsabilidad 1	67
Tabla 12 Responsabilidad 2	68
Tabla 13 Trabajo en equipo 1	69
Tabla 14 Trabajo en equipo 2	70

Tabla 15 Desarrollo personal 1	71
Tabla 16 Desarrollo personal 2	72
Tabla 17 Correlación entre las dos variables	73
Tabla 18 Correlación entre estrés y motivación	74
Tabla 19 Correlación entre estrés y responsabilidad	75
Tabla 20 Correlación entre estrés y trabajo en equipo	76
Tabla 21 Correlación entre estrés y desarrollo personal	77

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel estrés y desempeño laboral en cuanto a la motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo personal en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023. La metodología: fue un estudio de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 30 profesionales entre médicos, enfermeras, técnicos, anestesiólogo que trabajaban en centro quirúrgico, los datos fueron recolectados a través de dos escalas (Escala de estrés del personal de salud y la Escala de desempeño laboral). El análisis descriptivo e inferencial estadístico fue realizado a través del SPSS25 y el paquete MS Excel. Entre los principales hallazgos se encontró (relación principal de las 2 variables ) valor de rho spearman.

Se concluye que existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

**Palabras Clave:** Estrés, desempeño laboral del personal de salud, Centro Quirúrgico.

## **ABSTRAC**

The present research work was proposed as a general objective to determine the relationship between work stress and performance in terms of motivation, responsibility, teamwork, and personal development in the health personnel of the Surgical Center of the Hospital de Satipo "Manuel Ángel Higa Arakaki" 2023. A cross-correlational methodology was chosen, with a non-experimental, correlational, quantitative design, hypothetical deductive method, we worked with a population of 30 health professionals from the Surgical Center to whom the questionnaire was applied. The techniques and instruments of the Health Personnel Stress Scale and the Job Performance Scale. In addition, the statistical analysis was applied through SPSS25 and the MS Excel package.

It is concluded that there is a significant relationship between work stress and performance in terms of motivation, responsibility, teamwork and personal development in the health personnel of the Surgical Center of the Hospital de Satipo "Manuel Ángel Higa Arakaki". 2023.

**Keywords:** Stress, work performance of health personnel, Surgical Center.

## INTRODUCCIÓN

El estrés viene a ser un estado de tirantez síquica o preocupación causado por una situación dificultosa, afectando en el accionar de las personas que lo sufren, tal es el caso de los trabajadores de salud, para quienes se considera como uno de los principales problemas de salud. Al afectar al personal va a repercutir en el correcto funcionamiento de la organización ya que incide en el desempeño laboral. Por lo tanto, tenemos al estrés laboral es una de las dificultades en la salud que son más frecuentes, producida por la presión constante y creciente del ambiente laboral generando la saturación física y mental del trabajador. Lo cual no solamente va a incidir en su salud, sino consecuentemente en su entorno cercano motivando la inestabilidad entre lo profesional y lo particular.

Los efectos producidos por el estrés son dañinos para el hombre, siendo perjudicial ya que afecta negativamente la salud física y mental; convirtiéndose a corto o largo plazo en un efecto nocivo debido a la frecuencia y la intensidad que se vive en el día a día laboral. En ese sentido, el profesional de salud debe hacer frente constantemente a situaciones complicadas con los usuarios del centro hospitalario, lo que altera rápidamente su equilibrio emocional, así como el psicológico y el mental, ahora bien, va a depender mucho del profesional de salud como maneja su entorno.

Cada trabajador sanitario debe demostrar un desempeño laboral adecuado, el cual es constantemente evaluado por los directivos de la institución a fin de garantizar la productividad, buena atención con calidad y calidez y mantener al personal en el establecimiento designado; caso contrario son observados en perjuicio de su legajo personal. El personal está en constante enfrentamiento a las situaciones adversas que se presentan en el día a día en su trabajo como son los reclamos de los pacientes, la sobrecarga laboral, las interrelaciones con otros profesionales, problemas con materiales, agotamiento, turnos nocturnos excesivos.

El Centro Quirúrgico de este del hospital es un servicio especializado y es centro de referencia para atenciones de todo la selva central, esta entidad tiene como misión brindar atención especializada al paciente de alto riesgo, con calidez y calidad; y son los profesionales de salud, los encargados de realizar operaciones, lograr la recuperación del paciente y otorgar cuidados de manera eficiente, eficaz en este servicio; por lo cual, este personal de salud, debe encontrarse lo suficientemente apto para desarrollar su labor a conciencia; sin embargo, es frecuente observar que existe una gran carga laboral, falta de materiales sanitarios, relaciones tensas entre algunos profesionales, sistema de turnos y retrasos en la salida del personal a la entrega de servicio, lo que está generando situaciones de estrés.

Por lo tanto, la presente investigación tiene la finalidad de relacionar el nivel de estrés y desempeño laboral en cuanto a la motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo personal en el personal de salud del Centro Quirúrgico del del Hospital de Satipo "Manuel Ángel Higa Arakaki". Se divide:

El primer capítulo trata de la situación problemática del estrés laboral la que a nivel global más del 50% de los trabajadores en países industrializados, realizan un tipo de trabajo que demanda un alto nivel mental y que aproximadamente 120 millones obtuvieron lesiones producto de accidentes en el trabajo y entre 68 a 157 millones de casos de estrés son causados por la fuerte carga laboral (4).

El segundo capítulo contiene los antecedentes, bases teóricas, marco conceptual y definición de términos básicos, siendo un aspecto básico el

desempeño laboral que viene a ser la eficiencia del colaborador al desarrollar su trabajo, el cual es necesario en las empresas y lo convierte en una ventaja competitiva; el desempeño en el trabajo está unido a las características personales, que están compuestas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.

En el tercer capítulo se presentan las hipótesis, variables y operacionalización de las variables.

El cuarto capítulo contiene el diseño metodológico, determinando que la investigación tiene un enfoque no experimental, correlacional, cuantitativo.

En el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento para recolección de información.

En el sexto capítulo tenemos a la discusión de resultados. Luego se presentan las conclusiones, recomendación, referencias bibliográficas y anexos.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **I.1. Descripción de la realidad problemática**

En el campo laboral especialmente en el sector salud tenemos que una de las enfermedades más comunes que afecta al conjunto del personal de salud es el estrés, lo cual va a incidir en el desempeño dentro de los hospitales y centros de salud, por ello, tenemos que en tiempos de globalización el estrés afecta tanto en la salud física como psicológica del personal de salud, lo cual a su vez incide en el desempeño de sus actividades y en la eficacia de las instituciones donde laboran (1).

El estrés se define como la respuesta automática y natural del cuerpo humano ante situaciones que pueden resultar amenazadoras o desafiantes. Ello conlleva a un estado de sobre activación personal ante diferentes situaciones reales que el ser humano evalúa o considera como excesivas y que aparecen en condiciones en las que se disponen de escasos recursos o habilidades de solución (2).

El estrés laboral se constituye en un riesgo de la salud, que afecta al individuo, así como a su entorno social en este caso a la familia, al centro laboral a los amigos, vecinos, etc., y tiene correlato con las excesivas demandas de trabajo y la escasa organización del tiempo por parte de los trabajadores. Sobre lo cual la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que el estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva



presión que tiene en el trabajo y se le hace difícil cumplir con sus obligaciones (3).

Se ha reportado a nivel global que más del 50% de los trabajadores en países industrializados, realizan un tipo de trabajo que demanda un alto nivel mental y que aproximadamente 120 millones obtuvieron lesiones producto de accidentes en el trabajo y entre 68 a 157 millones de casos de estrés son causados por la fuerte carga laboral (4). Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), sostiene que, en América Latina, las condiciones del trabajo y la salud de los colaboradores van entre el 12% y 15% que manifiestan haber sentido tensión y estrés en su centro de trabajo (5).

El estrés no es ajeno al ámbito laboral, es más, se ha convertido en uno de los principales malestares que refieren diferentes trabajadores, demostrando ser uno de los principales problemas psicosociales dentro de una organización. Así, García y Gil señalan que los causales del estrés en los trabajadores sanitarios son: presión, intranquilidad, angustia, irritabilidad, cansancio, falta de relajación, poca capacidad de pensamiento lógico, falta de disfrute del trabajo y también dificultades para dormir (6).

En nuestro país, el estrés laboral también afecta a profesionales de la salud, lo que tiene como repercusión problemas en la familia, la organización y el desempeño, sobre ello Rojas para el año 2022 manifiesta que, en el Perú, el 60% de las personas sufre de estrés y el 70% de los trabajadores sufren estrés laboral. El origen de este padecimiento es la sobre carga del trabajo, conflicto entre empleadores y falta de satisfacción laboral (7).

Las consecuencias del estrés en las profesiones de salud son especialmente graves y visibles por la constante exposición pública de su trabajo y el factor añadido de su vocación de servicio. La relación profesional con el paciente no es fácil y requiere una serie de herramientas,

de competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario. Además, el profesional tiene que saber establecer la distancia terapéutica necesaria con el paciente sin, por ello, perder empatía y compromiso. Fuentes añadidas de estrés son la necesidad de actualización constante de conocimientos, la utilización de nuevas tecnologías y los actuales recortes presupuestarios del sistema sanitario público (6).

Para el año 2022 el INEI (2022) señala en la encuesta de satisfacción acerca del estrés que el 70% de profesionales de salud ha tenido algún grado de estrés. Señalando que los motivos causantes del estrés han sido para el 39% la fuente principal es el trabajo, 27% la presión laboral, 18% las responsabilidades y finalmente 8% la familia y los estudios. El 71% indica que este estrés ha generado en ellos depresión laboral, mientras el 29% no cree haber llegado a deprimirse.

Por lo visto, los datos nos muestran una realidad en el que los trabajadores y los profesionales de salud en especial, se encuentran agobiados por el estrés en el trabajo, siendo necesario que se apliquen medidas tendientes a prevenir y a conocer las técnicas de afrontamiento para poder superar esta situación.

A nivel de nuestra zona de estudio, podemos ver algunas formas de expresión del estrés laboral en el personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” como son tensión y ansiedad, conductas mal humoradas, respuestas con alto tono de voz, semblantes de preocupación, como consecuencia podemos observar un cansancio en el desempeño laboral al no realizar sus tareas correctamente y roles a cabalidad, puesto se olvidan dónde están las cosas como materiales, medicamentos, entre otros. Ante esta situación se realiza una investigación que permita encontrar una conexión entre el estrés laboral y el cumplimiento del trabajo.

## **I.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMAS**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es relación entre el nivel de estrés y motivación del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?
- b) ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y responsabilidad del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?
- c) ¿Cuál es la relación entre el nivel estrés laboral y trabajo en equipo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?
- d) ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y desarrollo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?

## **I.3 OBJETIVOS**

### **I.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.

### **I.3.2 Objetivos Específicos**

- a) Relacionar el nivel de estrés y motivación del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

- b) Relacionar entre el nivel de estrés y responsabilidad del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.
- c) Relacionar entre el nivel de estrés y trabajo en equipo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.
- d) Relacionar entre el nivel de estrés y desarrollo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

La investigación tiene justificación e importancia porque permitirá determinar la relación entre el nivel estrés y desempeño laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo, con lo cual se tendrá un conocimiento real y pormenorizado de las causas que perturban el rendimiento en su centro de trabajo de los trabajadores, con lo cual se conocerán las manifestaciones para poder proponer alternativas que posibiliten prevenir y superar el estrés que no sólo incide en el desempeño de una persona sino que afecta al entorno en el que se desempeñan, en este caso a la institución y a la familia.

Se considera al estrés laboral una forma específica de estrés que acontece durante una ejecución de un determinado trabajo, pudiéndose señalar un conjunto de circunstancias o factores generales y específicos, que funcionen de forma aislada o en su conjunto como agentes que causen estrés.

Asimismo la presente indagación es importante para que se pueda desarrollar un marco teórico científico y práctico acerca de las acciones preventivas y tratamiento sobre esta enfermedad con el propósito de mejorar los indicadores de productividad laboral al contar con profesionales de la salud sin síntomas de temor, miedo, ansiedad, productos del estrés laboral, de igual forma esta investigación permite ser una fuente de

información para futuras investigaciones con temas relacionados como es el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de salud.

Los efectos del estrés trascienden la esfera laboral, al alterar los procesos cognitivos y emocionales de los trabajadores. Por esta razón, la promoción de la salud mental y laboral resulta imprescindible para fortalecer el nivel de desempeño de los empleados que permita alcanzar los objetivos previstos.

A nivel práctico, busca mejorar las condiciones laborales para promover el bienestar psicológico del personal de salud, necesario para garantizar una atención con calidad y calidez. Los beneficiarios con los hallazgos de la investigación son los profesionales de salud del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Satipo y los usuarios externos que demandan de servicios con calidad y calidez.

Los resultados obtenidos forman parte de los trabajos previos y permitirán la derivación de nuevas hipótesis de trabajo como el contraste de las mismas. Asimismo, permite conocer el estado actual del estrés laboral en el personal de salud del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Satipo.

## **1.5. DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Teórica**

La investigación revisó y analizó la información acerca de la relación entre el nivel estrés y desempeño laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”, en cuanto a motivación, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el desarrollo personal, revisando en diferentes bases de datos como Scielo, Scopus, Direct, Latindex, entre otros. En este estudio se hace referencia a karesek quien menciona que el nivel de estrés depende del nivel de control de las demandas del trabajo.

### **Temporal**

El estudio se llevó a cabo de junio a agosto del año 2023.

## **Espacial**

El estudio se aplicó en Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”, Región Junín.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **II.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes internacionales**

**Cabezas, G. (Ecuador, 2023).** En su investigación “El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel”, su **objetivo** fue estudiar el estrés laboral para establecer la relación que tiene con el desempeño laboral. Investigación cuantitativa, no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo. La población con la que se trabajó fue de 25 trabajadores. Los **resultados** demuestran que la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de salud es negativa, sin embargo, debido a que no hay nivel de confianza confiable es muy probable que no haya correlación. Se elaboró una propuesta consistente en técnicas para el manejo del estrés buscando prevenir y disminuir, así como capacitación y mejora del trabajo del empleado del sector salud (12).

**Onofre, L. (Ecuador, 2021).** Investigó sobre la “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No 1, Quito, en el año 2019”, su **objetivo** fue establecer el nivel de relación del estrés laboral con el desempeño laboral. El trabajo fue no experimental, de corte transversal y correlacional y de tipo descriptivo. Se utilizó el Cuestionario de Estrés laboral. Se **concluye** que no hay relación directa entre ambas

variables, así como la influencia de una en la otra no es significativa, por lo tanto, no hay correlación entre nivel de estrés y desempeño laboral, llegando a demostrar que cuanto un trabajador tiene bajo estrés va a tener un mejor desempeño laboral, lo cual se replica tanto en el estrés positivo como en el negativo, ello se debe a las formas de afrontamiento (11).

**Torres et al. (Colombia, 2020).** En su investigación “Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandragro en el departamento Caquetá”, el **objetivo** es determinar el nivel de influencia que tiene el estrés sobre el desempeño laboral. Trabajo cuantitativo y descriptivo. Utilizó el cuestionario de estrés y la evaluación de desempeño laboral. Los **resultados** en el desempeño laboral identifican tendencias similares entre hombres y mujeres en el rango regular y buena en su desempeño. **Concluye** que los trabajadores en todos los niveles, profesionales y técnicos tienen un nivel medio y muy alto de estrés, los operativos y auxiliares tienen un nivel de estrés alto y muy alto. Las mujeres muestran niveles de alto y muy alto de estrés a diferencia que los hombres, que presentan niveles medios y altos. (9).

**Dueñas, F. (Ecuador, 2020).** En la investigación “Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes”, Su **objetivo** fue determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño de los profesionales de salud. De enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional. Utilizó las encuestas, que fueron de dos tipos, una acerca del estrés y la otra para ver el desempeño profesional, tuvo una **muestra** a 76 trabajadores. Los **resultados** obtenidos muestran que se logró determinar que el estrés que sufren los trabajadores del hospital se debe a varios factores como son la poca motivación, carencia de reconocimientos, injusta retribución tanto salarial como de incentivos laborales y la baja producción dentro del trabajo, lo

cual incide indudablemente en el nivel de satisfacción de los pacientes. (10).

**Yaguar, S. (Ecuador 2019).** “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil”, tuvo como **objetivo** establecer la relación entre la variable estrés laboral y la variable desempeño profesional en los trabajadores sanitario, es un estudio de tipo mixto. Con una **muestra** de 116 empleados asistenciales, con muestreo probabilístico estratificado. **Los resultados** muestran que la mayor parte de los trabajadores tiene un nivel bajo en cuanto al estrés en el trabajo con un 46,6%, a los que corresponde un desempeño profesional de nivel regular o medio ya que arroja un 69%. **Concluye** que existe relación significativa entre la variable estrés laboral con la variable desempeño profesional en el campo del trabajo sanitario (8).

### **Antecedentes nacionales**

**Ruiz, M. y Serrano, M. (Lima, 2021).** En la investigación “Estrés y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud “Catalina Huanca” Lima Este – 2021”, su **objetivo** fue establecer la relación entre estrés y desempeño laboral en los trabajadores. Se empleó el método científico, la investigación fue aplicada, cuantitativa, descriptiva, correlacional. La **población** fue de 66 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable. Los **resultados** fueron que la mayoría muestra que tiene nivel alto de estrés, y el resto presento estrés de nivel medio. Sobre el desempeño laboral el 60% presente un nivel óptimo. **Concluye** que no existe una correlación entre estrés y desempeño laboral, ni entre las dimensiones de estrés: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización con desempeño laboral (16).

**Tasayco et al. (Ica, 2020).** En la tesis “Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Área Emergencia de un hospital de



Cañete, 2020”, su **objetivo** fue establecer como se da la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros. De enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Utilizó el cuestionario sobre estrés laboral y otro sobre el desempeño profesional. La **muestra** fue de 24 enfermeros. Los **resultados** muestran que a nivel del agotamiento emocional es medio, siendo esto visto en el desempeño de los profesionales. Se **concluye** que en cuanto al agotamiento emocional la totalidad de los integrantes de la muestra tienen un nivel medio, sobre la despersonalización el 88% tiene nivel bajo y el 12% nivel medio, sobre la falta de realización personal el 4% presentan un nivel bajo y el 96% presentan un nivel alto (15).

**Apaza, D. (Lima, 2020).** En la investigación “Estrés y desempeño laboral del personal del Centro de Salud Cono Sur. Juliaca – Puno, 2020”, su **objetivo** fue establecer el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal. Fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Se trabajó con toda la **población** del dentro de salud conformada por 97 empleados. La técnica empleada para recolectar información ha sido la encuesta, y se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos para medir el nivel de estrés y el desempeño laboral debidamente validados y confiables; la confiabilidad del instrumento fue: 0.832, que es muy alta. Los **resultados** muestran que existe una relación directa entre las variables estrés y desempeño laboral de acuerdo con la evidencia estadística (17).

**Vega, M. (Chimbote 2019).** En su tesis titulada “Mejorando el manejo del estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital de apoyo La Caleta”, su objetivo fue determinar el adecuado manejo del estrés laboral del personal de enfermería. De tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los **resultados** muestran el 60% presentan nivel de estrés medio; 22%, bajo y; 18%, alto. **Concluye** que es necesario realizar una racionalización eficiente de la jornada

laboral de los trabajadores, la asignación equilibrada de turnos, así como la dotación de un óptimo clima laboral, e incluso, la planificación y ejecución de políticas sociolaborales pertinentes en la promoción de la salud. (18).

**Román, M. (Lima, 2019).** En la investigación “Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito El Agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018”, su **objetivo** fue establecer como se relacionan el estrés con el desempeño laboral en los trabajadores. Estudio de nivel aplicativo, correlacional, transversal y no experimental. Con una **muestra** de 75 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos a fin de estudiar el nivel de estrés y el desempeño laboral. Los **resultados** muestran que no hay relación entre el estrés y el desempeño profesional a nivel del agotamiento emocional y despersonalización con el desempeño laboral. Se **concluye** que sólo la relación sobre la realización personal tiene relación estadísticamente significativa en los colaboradores de las boticas (13).

**Machuca, J. (Arequipa, 2018).** En la investigación “Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018”, su **objetivo** fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores. Ha sido una investigación correlacional y trasversal, se ha trabajado con una **muestra** compuesta por 100 empleados, se ha trabajado con un cuestionario. Los **resultados** muestran que el nivel de desempeño laboral eficiente en el 53% y regular en el 47%, ello debido a que emplean la participación y contribución para la mejora de actividades, pero no todos están comprometidos con su trabajo. **Concluye** que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores, dicha relación proyecta un valor de correlación negativa, siendo está una relación con un alto nivel de significancia (14).

**Tupiño, M. (Huancayo, 2022).** En la investigación “Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19”, el **objetivo** fue establecer cuáles son los síntomas y niveles de la ansiedad y el estrés laboral en los trabajadores en la pandemia. Estudio descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con una **muestra** conformada por 60 profesionales de salud. Los **resultados** muestran que el 57 % tiene un rasgo de ansiedad, 60 % de ansiedad como estado por encima del promedio y 87 % de niveles bajos de estrés en el trabajo, niveles más predominantes en la población. **Concluye** que los profesionales investigados no desarrollaron niveles altos de ansiedad estado - rasgo ni estrés laboral, debido a que el centro de salud no habría sido destinado para atender casos específicos de COVID-19 (19).

**Quincho, C. y Pérez, M. (Huancayo, 2022).** En la investigación “Síndrome de burnout del personal de salud de los Servicios de COVID-19 del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Huancayo 2021”, el **objetivo** fue establecer los niveles del Síndrome de Burnout en los profesionales de salud. De tipo observacional, descriptivo, con una **muestra** de 124 profesionales, se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout. Los **resultados** muestran que la mayoría del personal pertenece al género femenino, con un promedio de edad de 31 años, de estados civil soltero. **Concluyendo** que hay baja frecuencia del síndrome de burnout, con niveles muy bajos de cansancio emocional, bajo nivel de realización personal, muy bajo nivel de despersonalización, que se presenta más en los varones, bajo nivel de alteraciones por si situación laboral (20).

**Guerra et al. (Huancayo, 2022).** En su tesis “Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, La Oroya, 2020 – 2021”, el **objetivo** fue establecer la relación que se da entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados. Fue de enfoque cuantitativo, aplicativo y correlacional. Con una **muestra** de 80 empleados, a los que se aplicó el cuestionario tipo Likert. Los **resultados**

muestran que la mayoría de los trabajadores (88%) están en desacuerdo en cuanto a la variable estrés laboral, y acerca del desempeño laboral, están de acuerdo y totalmente de acuerdo más de la mitad. **Concluye** que se tiene un nivel de correlación baja entre ambas variables, es decir no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores municipales (22).

**Espinoza, E. (Huancayo, 2019).** En la investigación “Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017”, el **objetivo** fue establecer los niveles de relación entre estrés laboral y depresión en trabajadores. La investigación fue básica, correlacional y transversal. Con una **muestra** de 85 trabajadores, se aplicó el cuestionario de estrés laboral y el inventario de depresión de Beck – II. Los **resultados** muestran la relación significativa alta entre ambas variables, donde se encontró un bajo nivel de estrés en la mayoría, se tiene mínima depresión. Se **concluye** que hay relación directa entre las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, falta de cohesión y la variable depresión. No se tiene relación directa entre las otras dimensiones (21).

## II.2. Bases teóricas

### Modelos teóricos del estrés laboral

Modelo de interacción demanda – control de Karasek (1979)

En este modelo el estrés laboral es el efecto generado por la interacción entre las demandas propias de la actividad laboral y el control que tiene el colaborador sobre ellas. El autor hace referencia a la dimensión “demandas laborales” entendidas como todas las exigencias del trabajo: la cantidad de tareas, tiempo invertido en la realización de las actividades, presión e intensidad durante la jornada laboral. Un segundo aspecto derivado de esta definición es el “control”, el cual se comprende como la posibilidad del individuo para decidir sobre sus actividades, es decir, la

autonomía para decidir sobre su trabajo y la factibilidad de que esta labor le permita a la persona desarrollar habilidades que contribuyan con su aprendizaje (23).

Por estas razones, el estrés laboral depende de los niveles de control que tenga la persona de las demandas laborales, es decir, altos niveles de estrés se van a presentar en trabajos con altas demandas, pero con bajo control de las mismas.

#### Modelo de interacción entre demanda, control y apoyo social (1990)

Con el transcurrir de los años, se añadió al modelo anterior la dimensión “apoyo social”, referida al soporte brindado por los compañeros o los superiores cambiando la percepción que se tiene sobre el estrés. En este sentido, el apoyo funciona como un amortiguador en beneficio del trabajador, puesto que se evidenció que los profesionales con trabajos de alta demanda, control escaso y un apoyo social mínimo presentan el doble de riesgo de mortalidad por enfermedades cardiovasculares en comparación con quienes realizan labores de alta demanda, poco control y un alto apoyo social (23).

Bellido et al. refuerzan la idea anterior al mencionar que, en el modelo mencionado inicialmente, el estrés laboral surge como producto de las demandas y del control que se tiene sobre ellas, pero posteriormente se integra el concepto de apoyo social, el cual se relaciona con el clima social en el que se encuentra inmerso el colaborador. Por ende, es importante considerar las relaciones con los superiores y compañeros como una estrategia de prevención del estrés laboral. Su contribución radica en ser la inspiración para la propuesta de modelos de evaluación del estrés laboral (24).

#### Modelo del desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996)

Siegrist (1996, citado en Tirado et al., 2019), señala que este modelo se enfoca en el desbalance entre el costo, determinado por el esfuerzo que la persona invierte en la realización de sus funciones y los beneficios o las

recompensas que recibe por su labor. Según Siegrist al mencionar recompensas se refiere a tres aspectos:

- Dinero: Al recibir un salario acorde con la función que se realiza.
- Estima: Al recibir un trato justo, es decir, que el trabajador sienta el respeto y el apoyo adecuado.
- Seguridad en el trabajo: Al contar con todos los elementos de seguridad que garanticen su salud, así como una estabilidad laboral y posibles ascensos.

Así mismo, este autor establece dos ideas sobre el esfuerzo:

- Esfuerzo extrínseco: Son todas las demandas propias del trabajo.
- Esfuerzo intrínseco: Se refiere a la motivación propia de cada trabajador en función de las actividades o el rol que debe cumplir en su centro laboral (25).

El modelo de estrés laboral presentado aporta la incorporación de variables personales, destacando la importancia de la interpretación que cada persona le dará a una situación, tomando como referencia creencias o experiencias pasadas.

## **2.3 Marco conceptual**

### **Definición**

El nivel de estrés es la medida en una escala específica de la forma como afecta el estrés a cada persona, teniendo en cuenta que cada profesional experimenta emociones y niveles de estrés diferentes. Ello conlleva a un estado de sobre activación personal ante diferentes situaciones reales que el ser humano evalúa o considera como excesivas y que aparecen en condiciones en las que se disponen de escasos recursos o habilidades de solución como lo señala Martín (26).

Según otras definiciones como el caso de Martínez señala que es un proceso que se origina cuando las demandas ambientales superan la

capacidad adaptativa de un organismo. Esto puede dar lugar a cambios biológicos y psicológicos, que son causantes de enfermedades (27).

Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva en relación con los recursos de afrontamiento que posee el individuo, desarrollará una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica.

### **Tipos de estrés**

El estrés no siempre es malo, se han establecido dos tipos de estrés. Uno de estos es positivo (Estrés) y el otro es negativo (Distrés), como lo desarrolla Cruz (28).

- a) Estrés. Si la respuesta es positiva y produce bienestar, alegría, etc. Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.
- b) Distrés Si la respuesta del individuo ante un estímulo es negativa y le produce angustia, malestar, etc. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, Según Hans Seyle, representa aquel estrés desagradable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado (29).

### **Fases del estrés**

Para el efecto nos basamos en lo desarrollado por Seyle (29) que señala las 3 fases: reacción de alarma, estado de resistencia y agotamiento, que pasamos a ver.

- Fase de alarma El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas,

especialmente en el hipotálamo y la hipófisis. Es por este mecanismo que se activa el sistema nervioso simpático, y se presentan síntomas como: midriasis pupilar, sequedad de boca, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, sudoración, hipertensión arterial, secreción de adrenalina y noradrenalina y aumento de la capacidad de atención y concentración, facilitando los recursos ante una actuación.

- Fase de adaptación Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo. Es así que el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo.
- Fase de agotamiento En esta fase el organismo colapsa por la intensidad del estrés y pueden aparecer alteraciones psicosomáticas. Se inician las alteraciones físicas y psíquicas. Según Selye, el estrés se convierte en peligroso cuando aparece con frecuencia, se prolonga de modo inusual o se concentra en un órgano del cuerpo. La disminución progresiva de la homeostasis del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y desequilibrio. Con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio.

### **Estrés laboral**

El estrés posee diversos significados para distintas personas en diferentes circunstancias. La definición más general de estrés es la de Selye, donde afirma que el estrés es la reacción no específica del organismo hacia



cierta demanda. Selye argumentó que el estrés no es igual a la tensión nerviosa. Asimismo, las ciencias de la conducta consideran al estrés como las percepciones de amenazas, con la ansiedad, el malestar, las tensiones emocionales y la dificultad de adaptación generada (30).

Actualmente la definición más reconocida es una de interacción entre la situación y la persona. Es el estado psicológico y físico a causa de los recursos insuficientes de la persona para afrontar las exigencias y presiones de las circunstancias. Por lo tanto, el estrés tiene más probabilidad solo en algunas situaciones y solo en algunos individuos. El estrés puede afectar el logro de las metas, tanto para individuos como para organizaciones (31).

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) definió el estrés laboral como las respuestas emocionales y físicas de un individuo, experiencias cuando las capacidades, recursos y necesidad del trabajador no coincide con la labor que él o ella hace (32).

### **Factores asociados al estrés laboral**

El área laboral es un lugar importante tanto de demandas como de situaciones que generan estrés. Los factores del área laboral asociados al estrés y los efectos para la salud se pueden categorizar como los referidos con el contenido del trabajo y que se relacionan con el entorno social y contexto organizacional del trabajo.

Los factores que están relacionados al estrés laboral del personal de salud son aquellos que son intrínsecos a su trabajo como el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la organización, el contacto con pacientes, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, no tener oportunidad de exponer la quejas e inseguridad en el empleo, entre otros (33).

Los principales estresores identificados en el personal de salud son: permanencia continua con el sufrimiento, el sufrimiento de pacientes en

estado crítico, la falta de apoyo por parte de los compañeros, la sobrecarga de trabajo y la presión de tiempo, los problemas de interrelación con el resto del equipo de salud, el conflicto con médicos y enfermeras, la falta de apoyo social en el trabajo, los sistemas de turnos y la exposición a riesgos inherentes al propio trabajo (33).

### **Efectos**

Existen diversas situaciones que conllevan a un incremento del nivel de estrés laboral, de acuerdo con el MINSA estas se evidencian por medio de reacciones de tipo emocional (frustración, miedo), conductual (aislamiento, problemas relacionados con el sueño), cognitivas (dificultad para concentrarse o tomar una decisión) y físicas (presión en el pecho, dificultad para respirar) (34).

Para Martínez (2020), el efecto del estrés laboral se hace visible en el ausentismo, las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, la reducción de la productividad, cambios en el comportamiento y actitudes (23).

### **Desempeño laboral**

#### **Teorías del desempeño laboral**

Robbins y Coulter, sostienen que el desempeño laboral es un proceso o transcurso para evaluar qué tan exitosa se ha presentado una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actuaciones, actividades y finalidades laborales. En general a nivel organizacional, la evaluación del desempeño laboral proporciona una medición respecto del cumplimiento de sus metas y propósitos estratégicos a nivel individual. Por lo tanto, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral (35).

El desempeño de las tareas se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

El civismo, se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

La falta de productividad incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Los objetivos de la evaluación de desempeño son varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

El modelo teórico de Campbell, surgió de la necesidad de evaluar el desempeño laboral de forma integral, siendo uno de los pilares teóricos para la evaluación de este constructo, tiene como fin evaluar los diversos aspectos del desempeño, a partir del cual permite generar estrategias orientadas al logro de metas institucionales (36). Campbell quien definió ocho dimensiones conductuales de desempeño. Dichas dimensiones Tienen distintos patrones de factores sub generales su contenido varía diferencialmente entre los trabajos.

Los ocho factores son:

1. Dominio de acciones específicas del trabajo: qué tan bien un individuo puede realizar tareas que constituyen los requisitos básicos de un trabajo y que distinguen un trabajo de otro.

2. Dominio de tareas no específicas del puesto: qué tan bien alguien puede realizar tareas no son exclusivas del puesto, pero que son requeridas por la mayoría o todos los puestos de una institución.
3. Comunicaciones orales y escritas: Qué tan bien puede alguien escribir o expresarse ante una audiencia sin importar su tamaño.
4. Demostrar esfuerzo: nivel de compromiso de alguien con las tareas del trabajo y con qué persistencia e intensidad trabaja alguien en las tareas del trabajo.
5. Mantener la disciplina individual: cuánto evita una persona una actitud negativa, como el abuso del alcohol, el incumplimiento de las reglas y el ausentismo.
6. Facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros: qué tan bien alguien puede apoyar, ayudar y desarrollar a los compañeros y ayuda al grupo a funcionar como una unidad eficaz.
7. Supervisión: qué tan bien influye alguien en los subordinados a través de la conversación frente a frente.
8. Gestión y administración: qué tan bien alguien realiza otras funciones de gestión que no son de supervisión, como establecer metas de organización, organizar personas y recursos, monitorear el avance, controlar gastos y buscar recursos adicionales (37).

### **Definición**

Pérez sostiene que el desempeño es aquel acto y la consecuencia de desempeñar: ejecutar una obligación, desempeñar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción además puede vincularse o relacionarse a la representación de un papel. La idea de desempeño suele aplicarse respecto al rendimiento de un individuo en su ambiente laboral o académico. Se refiere al nivel que logro conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su esfuerzo (38).

En cuanto al desempeño laboral Palacio, señala que es el valor que se aspira aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales

que una persona realice durante un periodo de tiempo. Tales conductas, de uno o diversos sujetos en distintos momentos temporales simultáneamente, favorecerá a la eficiencia de la organización (39).

Por su parte, Robbins, sostiene que el desempeño laboral se presencia al determinar, como uno de los fundamentos primordiales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, de modo que activa la conducta y el mejoramiento del desempeño, puesto que ayuda al individuo a focalizar sus esfuerzos hacia metas o propósitos complicados, que cuando sus metas eran fáciles (40).

Chiavenato, citado por Romero, aclara que el desempeño laboral es la eficiencia del colaborador al desarrollar su trabajo, el cual es necesario en las empresas y lo convierte en una ventaja competitiva. Así mismo, el desempeño en el trabajo está unido a las características personales, que están compuestas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos, estas contribuyen a la competitividad de las empresas (41).

Una definición ampliamente respaldada de desempeño laboral es la de Campbell que nos dice que son conductas o acciones que son importantes para las metas de la institución. Tres nociones acompañan esta definición: (1) el desempeño del trabajo debe definirse en términos de conductas en lugar de resultados, (2) el desempeño laboral incluye solo aquellos comportamientos que son relevantes para las metas de la organización, y (3) el desempeño laboral es multidimensional. Como distinguir entre el comportamiento y los resultados pueden ser difíciles, otros han incluido los resultados en su definición de desempeño laboral (42).

### **Factores del desempeño laboral a considerar**

De acuerdo con Arias tenemos que el desempeño depende de varias dimensiones trascendentales, que veremos y que comprenden cada uno de los aspectos que se desarrolla en la presente tesis como son motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo personal:

El conocimiento: esta dimensión se refiere que el individuo debe tener los aspectos conceptuales y prácticos para alcanzar a ejecutar un trabajo. Parte fundamental de ese conocimiento se basa en los objetivos, la misión, planes y estrategias, propuestas de la empresa y el área. Aquí encontramos la responsabilidad del profesional de salud para desarrollar sus actividades dentro del Centro Quirúrgico.

Como sabemos la responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo. La cualidad de ser responsable significa cuidar de sí mismo y de los demás, en respuesta a la confianza que las personas depositan entre nosotros. Cuando somos responsables, estamos expresando el sentido de comunidad y de compromiso que asumimos con los demás. La responsabilidad es un valor y una práctica ética, ya que impacta en la vida familiar, académica, laboral y ciudadana.

Por ello es que los profesionales de salud deben de cumplir con responsabilidad sus funciones en el centro quirúrgico del hospital, que en forma general con:

- Contribuir a la recuperación de la salud en coordinación con otras especialidades.
- Participar en los planes de contingencia en casos de emergencia colectiva y/o desastres.
- Participar en la docencia de pre grado de los alumnos de enfermería y pasantes de otros establecimientos.
- Participar en la investigación clínica. (43)

Luego cada uno de los cargos tienen sus funciones específicas que los encontramos en los anexos.

Las habilidades: esta dimensión hace referencia a la capacidad mental y psicomotriz para ejecutar y realizar un trabajo. En el caso de la presente investigación se ha tomado dentro de las habilidades al trabajo en equipo.

Entendemos el trabajo en equipo como la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenario de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar los objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando opiniones de los otros. Motivar e inspirar confianza.

Uno de los mejores ejemplos del trabajo en equipo se ve en la labor diaria de los hospitales, ya que un gran número de las actividades que se llevan a cabo en una organización hospitalaria son gracias al trabajo en equipo, en donde la coordinación y la cooperación permiten el logro de objetivos. Los buenos hospitales se caracterizan porque todos sus elementos buscan el logro del objetivo: la atención cálida, segura y eficiente del paciente sin tener más protagonismo que el del éxito del objetivo, logrando que todos ganen, en especial el paciente, y por su puesto la organización hospitalaria. Pero cuando una de las partes del proceso falla, todo el sistema se ve afectado y seguramente a pesar de que el resto del equipo haga su esfuerzo al máximo, el resultado no será el mismo como si todos hubieran funcionado de manera adecuada.

En la atención médica, el trabajo en equipo siempre busca conseguir el bienestar y la salud del paciente, en especial en la atención hospitalaria, pero además tiene un efecto de potenciar en el equipo, pues los resultados son mejores que si cada uno de los participantes trabajara por separado y después sólo sumara cada quien su parte a la de los otros. El trabajo en equipo dentro del hospital permite que se conjunten habilidades, dones y talentos, haciendo que las tareas se completen; cuando se presentan problemas, es más fácil encontrar la solución al pertenecer a un equipo, y favorece la motivación entre los miembros, disminuyendo la rotación de personal y el desgaste laboral (44).

La personalidad: esta dimensión hace referencia al manejo de las relaciones interpersonales, pensamiento y las emociones que manifiesta frente a los demás. Se ha tomado el desarrollo personal, entendido como el conjunto de acciones que toman las personas para desarrollar sus destrezas y habilidades, lo cual les permite mejorar sus relaciones interpersonales y su toma de decisiones. De manera sencilla, es la maravillosa capacidad humana de cambiar en busca de ser más felices y plenos.

Maslow plantea que existe una jerarquía entre las motivaciones de los seres humanos y cómo esta estructura jerárquica se va alcanzando al cumplir con la categoría inmediatamente inferior.

Existen 5 niveles en la pirámide de Maslow. Abajo los encontrarán en orden de prioridad:

- Fisiología: son las motivaciones fisiológicas fundamentales para la vida, como el aire fresco, la alimentación, el agua, la temperatura.
- Seguridad: la necesidad de sentirnos seguros y a salvo, garantizar nuestro bienestar físico, tener un techo o refugio para protegernos o un empleo.
- Pertenencia: pertenecer a un grupo o comunidad, país, sociedad o familia.
- Estima: el respeto propio, la seguridad y la confianza hacia nosotros mismos y el reconocimiento y el valor que nos dan los demás, como el ser famosos, dignos o respetados.
- Autorrealización: es el escalón más alto de la pirámide, es aquí donde se encuentra la plenitud y felicidad más grande. Recién cuando todos los demás escalones están satisfechos, una persona se encuentra en su estadio más pleno (45).

Las expectativas: se catalogan bajo este rubro los efectos esperados del desempeño, singularmente con referencia a recompensas y sanciones. En este aspecto se ha tomado la motivación, entendida como un estado



interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.

La motivación es un proceso que pasa por varias fases. Inicialmente la persona anticipa que se va a sentir bien (o va a dejar de sentirse mal) si consigue una meta. En un segundo tiempo, se activa y empieza a hacer cosas para conseguir dicha meta. Mientras vaya caminado hacia ella, irá evaluando si va por buen camino o no, es decir, hará una retroalimentación del rendimiento. Y, por último, disfrutará del resultado.

La motivación laboral refiere al deseo o la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el trabajo o área profesional.

En la psicología, se define como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro de los individuos en relación con el entorno cultural, social y organizacional del trabajo. Como resultado de esta interacción, se originan comportamientos relacionados con el trabajo que determinan cómo se realiza, hacia qué dirección y con qué intensidad y duración.

Los factores que impulsan la motivación laboral pueden incluir el ingreso económico, el estatus y reconocimiento, la sensación de logro, las relaciones con los colegas y la sensación de que el trabajo de uno es útil o importante, así como por los rasgos de personalidad de un individuo, las necesidades y la adaptación al ambiente laboral.

La motivación laboral es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito de una organización, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados.

En la actualidad, se consideran diversos aspectos que se consideran influyentes para un buen desempeño de las actividades laborales que se llevan a cabo en una determinada organización o área de trabajo. Entre los principales problemas laborales se tienen: actividades que exigen

mucha atención y responsabilidad, alta rotación de turnos, pobre liderazgo, jornadas con sobrecarga laboral, actividades físicas corporales excesivas que influyen negativamente en el rendimiento laboral y pobre bienestar del trabajador, lo que se evidencia por la manifestación de síntomas físicos, emocionales, cognitivos, de relaciones interpersonales y del comportamiento que repercuten en las actividades diarias del personal de enfermería de cuidado directo. Al respecto, Álvarez, señala que: la motivación es un término amplio utilizado en psicología. Concepto también extendido a otras ciencias sociales como la administración, el comportamiento organizacional el marketing, entre otras, para explicar las condiciones que estimulan a la persona a través de su comportamiento hacia el logro de objetivos personales y de grupo (46).’

### **Dimensiones del desempeño laboral**

**Motivación** Según Romero (47) la motivación es la atracción que siente un sujeto hacia un objetivo, y supone la realización de una acción por parte éste sujeto que le permita aceptar el esfuerzo que se requiera para conseguir dicho objetivo; la motivación se compone por diversos factores como necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas, constituyendo además un paso al aprendizaje y convirtiéndose en el motor del mismo. La ausencia de motivación hace complicada la consecución de los objetivos.

El Ministerio de Salud (48) se refiere a la motivación como un conjunto de condiciones que afectan la intensidad de trabajo de los empleados dentro de una organización. Son las intenciones, reacciones y actitudes naturales y propias de las personas que se ponen de manifiesto cuando se hacen presente ciertos estímulos del medio circundante.

### **Responsabilidad**

Dentro de una organización, la responsabilidad abarca una serie de funciones que deben de asumirse cualquiera que fueren los resultados,

por esta razón las personas que son mal administradas pretenden evitar la responsabilidad y pasarle la carga al otro , llegando generalmente a otras instancias más elevadas; quienes asumen la obligación de decidir, y al hacerlo, ya sea esté bien o esté mal, serán motivo de críticas sobre todo por las mismas personas quienes delegaron inicialmente estas decisiones, convirtiéndose un círculo vicioso.

Según Vives (49) la responsabilidad social es un paradigma a partir del cual puede construirse un nuevo significado que deben tener las organizaciones con su entorno interno y externo enmarcado en la búsqueda del desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios están referidos al respeto de los colaboradores, a la capacidad de escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, lo que debe evidenciarse en la práctica y comportamiento. En el lenguaje común la responsabilidad se define como el deber de responder por los propios actos, es la preocupación por el cumplimiento de deberes y tareas relacionadas con el desempeño de las funciones, grado de concentración y perseverancia.

### **Liderazgo y Trabajo en equipo**

Debe entenderse el liderazgo como una forma de influencia a través de la cual se puede lograr que los miembros de una organización participen en forma voluntaria y con entusiasmo para lograr los objetivos organizativos. Por tanto, un líder es aquella persona que le es posible influir en las actitudes y opiniones de los miembros de un colectivo.

El liderazgo supone coordinar y dirigir marcando la pauta de forma armónica y con el mínimo esfuerzo para hacer que otros del grupo hagan.

Según García (50) el liderazgo es un proceso que implica involucramiento, influencia, capacidad de intervenir en un grupo para alcanzar las metas,

por lo que debe tenerse en cuenta: las relaciones de trabajo, la coherencia, orientación y comunicación.

El liderazgo para Luthans (51) es la capacidad para administrar a través de otros, prever oportunidades y limitaciones, aportar a la organización de forma fructífera y adecuada en el proceso de efectuar el cambio y dar cabida a condiciones tanto internas como externas y conciliarlas.

### **Formación y desarrollo personal**

El desarrollo de los recursos humanos se ha convertido en una forma de abordar los nudos críticos dentro de las organizaciones, este puede facilitar el desarrollo de las aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al suministrar un idioma en común, formar redes de empleados y establecer una visión común para la organización. El desarrollo humano según García (50) es la oportunidad de crecer personal y profesionalmente, es un conjunto de intervenciones del cambio planeado, que se sustenta en aquellos valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solamente en el ámbito material sino también en lo psicológico mediante oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio.

### **Factores conexos con el estrés laboral en los centros hospitalarios**

En los centros hospitalarios, se presentan varios factores que pueden estar vinculados al estrés como son los institucionales y los sociodemográficos y que pueden afectar la salud del trabajador de salud, siendo afectados más los trabajadores de servicios críticos como es Centro Quirúrgico, así tenemos (52):

### **Factores sociodemográficos**

Son las características y condiciones propias de cada persona como la edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, tipo de familia,

así como la poca tolerancia a la frustración, así también como el liderazgo y a la toma de decisiones; personas que cargan sentimientos de impotencia debido a que poca recuperación del paciente y de aislamiento y distanciamiento social; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados; muchas veces en situaciones de resolver de manera exitosa la nerviosidad del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones, que finalmente puede afectar el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

### **Factores Institucionales**

Básicamente se describe a las condiciones físicas externas o conocidos como estresores externos vinculados al desarrollo de la labor del trabajador de salud, que pueden afectar el curso normal del trabajo a raíz a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran (53):

Ambientes bio-contaminados, la percepción de los riesgos biológicos caso del COVID-19, puede producir mayor ansiedad en el trabajador de salud, se entiende que el hecho de trabajar con enfermos infectados con enfermedades infecto-contagiosas, le lleva a estar atento y prevenidos y, por tanto, aumenta el nivel de tensión al contacto con estos enfermos. La iluminación, en el entendido que no es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.

Factores relacionados con presión y exigencia del trabajo que se realiza y que se refiere a una descripción única del ejercicio profesional y que son independientes del área de trabajo. Ahora bien, al presentarse tareas correctas según las expectativas y a la capacidad del profesional, esto va a tener un efecto de bienestar psicológico y supone una importante motivación (48).

Exceso de trabajo, entendido al margen de que sea mucho o poco la cantidad de tarea, podemos decir que ambas situaciones podrían generar en el profesional una situación estresante; esto a raíz de la sensación de no poder llevar a cabo todas las tareas y por otra, la sensación de insatisfacción que presenta el personal de salud por no realizar nada productivo. Funciones asignadas sin el apoyo necesario para su cumplimiento, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos, trabajador de salud que ha sido trasladado de un servicio a otro de mayor complejidad o intensidad de uso como son los servicios críticos (52).

Factores organizacionales como la sobrecarga de trabajo, turnos continuos de trabajo, tipo de contrato de trabajo, remuneración, riesgos laborales, ejercicio de funciones importantes, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros, son variables que frecuentemente están presentes en estos trabajadores de salud y son quienes presentan más estrés, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea (54).

Exigencias laborales, ocurre producto del maltrato del empleador y por la presión excesiva de tareas, sumado a ello se da ausencia de participación y comunicación, produce en el personal de salud de que no exteriorice sus sentimientos u opiniones, en este tipo de exigencias se mencionan dos elementos valiosos elementos cualitativos (exigencias emocionales) y cuantitativos (cantidad, ritmo y distribución de trabajo) (53).

### **Síntomas que puede provocar el estrés laboral**

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social, Gran parte de estos padecimientos biológicos no se perciben de inmediato en el ser humano por tanto es necesario la realización de procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción así lo refiere Cano (55).

Los síntomas de ansiedad más frecuentes son:

A nivel cognitivo - subjetivo: Todos aquellos que se presentan de manera interna en el individuo como preocupación, temor, inseguridad, entre otros.

A nivel fisiológico: todos aquellos que se manifiestan físicamente como Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, entre otros.

A nivel motor u observable: Claramente se debe evitar circunstancias temidas, fuma y sobre todo abusar de los alimentos y bebidas, verse en intranquilidad motora “(movimientos repetitivos, rascarse, tocarse), ir de un lado para otro, sin tener ninguna razón, también considerar el tartamudeo, llorar, e incluso quedar como piedra, entre otros (55).

### **Centro quirúrgico**

Centro quirúrgico: Unidad de servicios críticos, donde se garantiza la seguridad y atención de un paciente.

El centro quirúrgico es el conjunto de ambientes físicos cuya función gira alrededor de las salas de cirugía y proporciona al equipo quirúrgico las facilidades necesarias para efectuar procedimientos quirúrgicos en forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad.

El centro quirúrgico tiene como finalidad dar atención especializada en el quirófano, para que se efectúen intervenciones quirúrgicas, brindando cuidados post operatorios inmediatos en la unidad de recuperación post anestésica teniendo en cuenta reanimación cardio respiratoria y alivio del dolor agudo (56).

### **2.4 Definición de términos básicos**

**Estrés:** El estrés se define como la respuesta automática y natural del cuerpo humano ante situaciones que pueden resultar amenazadoras o desafiantes (26).

**Nivel de estrés:** El nivel de estrés es la medida en una escala específica de la forma como afecta el estrés a cada persona, teniendo en cuenta que cada profesional experimenta emociones y niveles de estrés diferentes. Ello conlleva a un estado de sobre activación personal ante diferentes situaciones reales que el ser humano evalúa o considera como excesivas y que aparecen en condiciones en las que se disponen de escasos recursos o habilidades de solución. La práctica diaria del personal de salud involucra el contacto con los factores que van a desencadenar ansiedad, desaliento y apatía; ahora, esto no solo implica en el profesional, sino también en el sistema sanitario y en el usuario - familia y comunidad. Encontramos en estrés agudo y el crónico (38).

**Desempeño laboral:** Es el valor que se aspira aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que una persona realiza durante un periodo de tiempo. Tales conductas, de uno o diversos sujetos en distintos momentos temporales, favorecerá a la eficiencia de la organización (38).

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### III.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.

No existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.

Hipótesis específicas



Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la motivación en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la motivación en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la responsabilidad en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la responsabilidad en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al trabajo en equipo en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al trabajo en equipo en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al desarrollo personal en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al desarrollo personal en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

Definición conceptual de variables

Nivel de estrés

El nivel de estrés es la medida en una escala específica de la forma como afecta el estrés a cada persona, teniendo en cuenta que cada profesional experimenta emociones y niveles de estrés diferentes. Ello conlleva a un estado de sobre activación personal ante diferentes situaciones reales que el ser humano evalúa o considera como excesivas y que aparecen en condiciones en las que se disponen de escasos recursos o habilidades de solución. La práctica diaria del personal de salud involucra el contacto con los factores que van a desencadenar ansiedad, desaliento y apatía; ahora, esto no solo implica en el profesional, sino también en el sistema sanitario y yendo más allá en el usuario- familia y comunidad (26).

#### Desempeño laboral

El desempeño laboral es el valor que se aspira aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que una persona realiza durante un periodo de tiempo. Tales conductas, de uno o diversos sujetos en distintos momentos temporales simultáneamente, favorecerá a la eficiencia de la organización (45).

### III.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO “MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI” 2023.

#### OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Definición operacional	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA	VALOR
Nivel de Estrés	El nivel de estrés es la medida en una escala específica de la forma como afecta el estrés a cada persona, teniendo en cuenta que cada profesional experimenta emociones y niveles de estrés diferentes. Ello conlleva a un estado de sobre activación personal ante diferentes situaciones reales que el ser humano evalúa o considera como	Conjunto de reacciones físicas y emocionales que afecta al personal de salud dadas la excesiva demanda, influyen factores ambientales, organizacionales e individuales, en el centro quirúrgico.	Falta de apoyo organizacional.  Sobrecarga laboral.  Dificultades interpersonales.	Percepción de la cohesión cooperación  Exceso de tareas demandas laborales  Conflictos laborales	ORDINAL:  LEVE  MODERADO  INTENSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nada (0),</li> <li>• Un poco (1),</li> <li>• Bastante (2)</li> <li>• Mucho (3).</li> </ul>

	excesivas y que aparecen en condiciones en las que se disponen de escasos recursos o habilidades de solución. (Martín, 2007)					
Desempeño laboral	Es el valor que se aspira aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que una persona realizo durante un periodo de tiempo. Tales conductas, de uno o diversos sujetos en distintos momentos temporales simultáneamente, favorecerá a la eficiencia de la organización (Palaci, 2008).	Forma como los trabajadores cumplen con sus funciones en base a sus características personales especialmente a nivel de motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo personal.	Motivación  Responsabilidad  Trabajo en equipo  Desarrollo personal	Forma de trabajo Capacidad Empatía Nuevas ideas Capacitación  Responsabilidad de acciones Información Autonomía Eficacia Valores Puntualidad  Habilidades Colaboración Destrezas Resolución Clima laboral  Interrelaciones Eficacia Clima agradable Estimulación Asertividad Resiliencia	ORDINAL  LEVE  MODERADO  INTENSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca 1</li> <li>• Casi nunca 2</li> <li>• A veces 3</li> <li>• Casi siempre 4</li> <li>• Siempre 5</li> </ul>



## IV. METODOLÓGIA

### IV.1. Diseño metodológico

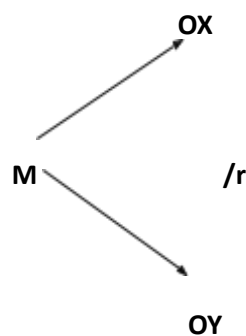
#### Tipo de investigación

El presente trabajo corresponde a investigación Transversal Correlacional, porque se determina la relación y el grado de correlación entre las variables, puesto que no se generó ninguna situación, sino que simplemente se observaron situaciones ya existentes, los datos se recolectaron en un solo momento, con el propósito de encontrar la relación o el grado de asociación entre las variables.

#### Diseño de la investigación

La investigación tiene un enfoque no experimental, correlacional, cuantitativo, porque permite mejorar la realidad, por medio de los resultados obtenidos.

Es correlacional, porque tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más variables, en un contexto en particular. Y transversal porque se midió la variable una vez en el tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). No experimental porque no se manipuló las variables de hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (57).



Leyenda:

M: Personal de salud de Centro Quirúrgico

Ox: Nivel de estrés

Oy: Desempeño laboral

r: Correlación entre variables OX y OY.

## **IV.2. Método de investigación**

El método hipotético deductivo, está basado en el método científico y “nos permite descartar o aceptar ideas sobre las proposiciones hipotético deductivas formuladas en los diversos trabajos de investigación, su utilización implica en primer lugar definir un fenómeno que deseamos conocer, proponer varias hipótesis diferentes para explicarlo, deducir los resultados esperados de cada hipótesis suponiendo que son ciertas básicamente predicciones), contrastar estas predicciones con nuestras observaciones, y finalmente descartar aquellas hipótesis cuyas predicciones no son avaladas por los datos” (58).

Indudablemente el modelo hipotético-deductivo siempre se inicia de premisas generales para llegar a una conclusión particular, básicamente probar la hipótesis a falsar para contrastar su certidumbre, y si se comprueba nos permite el planteamiento de soluciones a problemas tanto de corte teórico o pragmático, aplicativo o tecnológico, y en tanto las ideas incorrectas son eliminadas, y la idea sobreviviente a este proceso de descarte es considerada transitoriamente verdadera.

## **IV.3. Población y muestra**

La población son el conjunto de individuos de la misma clase conformada para el estudio (59).

Para la presente investigación, la población estuvo constituida por 30 profesionales de la salud que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo.

Lo siguiente:

La muestra fue la misma que la población, es decir se trabajó con población muestral o censal conformado por todos los profesionales de

salud que laboraban en centro quirúrgico del hospital de salud, los cuales fueron seleccionados los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Personal de salud que actualmente se encuentre laborando en el servicio de Centro Quirúrgico y también personal que quiera participar con consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Personal de salud que actualmente se encuentra de vacaciones, licencia o que manifiesta su deseo de no participar del estudio.

#### **IV.4. Lugar de estudio y período de desarrollo**

El lugar de aplicación del estudio es el Centro Quirúrgico del hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”, ubicado en la Provincia de Satipo, región Junín, periodo de junio-agosto 2023.

#### **IV.5. Técnica e instrumento de recolección de datos**

##### **Técnica**

Encuesta, porque recopila datos por medio de un cuestionario previamente diseñado con ítems normalizados, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información.

##### **Instrumento**

La recolección de la información se realizó a través de la técnica de la encuesta. Esta técnica es un procedimiento mediante el cual se reúne información con el propósito de lograr los objetivos e hipótesis. Se aplicó la escala de estrés laboral y la escala de desempeño laboral, los cuales son instrumentos que se aplicaron en su totalidad, los cuales fueron elaborados por los siguientes autores.

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL. Autora. Florencia Cecilia Sánchez (15).**



Instrumento validado en el Perú por María Isabel Ruiz Seminario el año 2021, en el Centro de Salud “Catalina Huanca” de Lima Este.

**Procedencia.** Argentina.

Adaptación. Gary Molero Cáceres.

Descripción. Integran 19 afirmaciones de opción múltiple tipo Likert y se distribuyen en tres dimensiones: falta de apoyo organizacional (1-6), sobrecarga laboral (7-13), dificultades. interpersonales (14-12). Las opciones de respuesta son:

- Nada (0),
- Un poco (1),
- Bastante (2)
- Mucho (3).

**Forma de administración:** Colectiva y autoadministrada.

**Tiempo de administración:** En promedio 10 minutos.

## **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Instrumento validado en el Perú por María Graciela Llagas Chafloque el año 2017, en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Servicio de Neonatología.

**Identificación:** EDL – 12

**Autores:** Gladys Colos Galindo (26).

**Descripción.** La EDL-12 consta de 12 ítems, distribuida en tres dimensiones claves: 32

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>
Resultados	Consecuencia o conclusión de una acción.
Responsabilidad	Cumplimiento de las funciones
Experiencia	Destreza en el cumplimiento de funciones.

Las opciones de los ítems tienen escalamiento Likert:

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

**Tiempo de administración.** 15 minutos en promedio.

**Tipo de administración.** Individual o colectivo (auto administrado).

**Confiabilidad.** Para una muestra piloto de 30 profesionales

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

Para el procesamiento de la información se generó una base de datos con la ayuda del software estadístico SPSS versión 25.0, de acuerdo con los instrumentos utilizados. Posteriormente se ingresó la información recolectada en la base de datos, para la cual previamente se realizó una revisión de cada uno de los instrumentos elaborados y aplicados a fin de controlar la calidad de información. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, porque los puntajes de las dos variables no cumplieron los criterios de la distribución normal y para rechazar las hipótesis nulas que consideraron valores de  $p < 0,05$ .

#### **IV.7. Aspectos éticos de la investigación**

En este trabajo se ha tenido en cuenta la directiva 004-2022-R, disposiciones de la Universidad Nacional del Callao, contempladas en su código de ética.

- La autonomía: El profesional de salud decidirá voluntariamente si participar o no en la investigación, pudiendo retirarse en cualquier momento si lo considera necesario; se le explicará la necesidad de firmar el formato de consentimiento informado, los objetivos y propósito del estudio.
- Beneficencia: Se buscará en este estudio el beneficio del participante en forma indirecta, es posible que a través de los resultados se pueda mejorar las estrategias de la enfermera para afrontar el estrés laboral.

- Justicia: Todos los participantes del estudio participarán sin distinción alguna, no se discriminará por razones de creencias, religión, nivel de instrucción etc.
- No maleficencia: Los participantes no serán sometido a ningún riesgo porque los cuestionarios serán de manera anónima y se les explicará que los datos obtenidos serán muy confidenciales se usarán sólo con fines investigativos.

El estudio de campo fue realizado bajo la observación del consentimiento informado dado que cada participante autorizo su participación en el estudio respetando la autonomía de los participantes; Respecto a la originalidad del estudio éste se sometió a un programa para medir el grado de similitud, que fue XX%; En temas de credibilidad del instrumento de recolección de datos, éste fue validado por los especialistas; Para la confirmación y veracidad de los datos se encuentran disponible en la bases de datos.

## V. RESULTADOS

### V.1. Resultados descriptivos

**Tabla 01: NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Leve	14	47
Moderado	12	40
Grave	04	13
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 01 acerca del nivel de estrés en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, que el 47% (14) indica que tiene un nivel leve de estrés, en tanto que el 40% (12) manifiesta que tiene nivel moderado de estrés, y el 13% (04) señala que tiene nivel grave de estrés.

**Tabla 02: DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	02	07
Medio	08	27
Alto	20	66
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 02 referente al desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, que el 7% (2) indica que tiene un bajo nivel de desempeño

laboral, mientras que el 27% (8) manifiesta que tiene un nivel medio de desempeño laboral, y el 66% (20) señala que tiene un nivel alto desempeño laboral.

**Tabla 03: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSION DE FALTA DE APOYO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nada</b>	00	00
<b>Un poco</b>	10	33
<b>Bastante</b>	14	47
<b>Mucho</b>	06	20
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 03 referente a la dimensión falta de apoyo organizacional en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, que el 33% (10) indica que es poco el apoyo, mientras que el 47% (14) manifiesta que tiene bastante apoyo organizacional, y el 20% (6) señala que tiene mucho apoyo organizacional.

**Tabla 04: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSION DE SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nada</b>	00	00
<b>Un poco</b>	17	57
<b>Bastante</b>	10	33
<b>Mucho</b>	03	10
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 04 referente a la dimensión sobrecarga laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, de que un 57% (17) indica que la sobrecarga laboral es un poco, mientras que el 33% (10) manifiesta que hay bastante sobrecarga laboral, y el 10% (3) señala que hay mucha sobrecarga laboral.

**Tabla 05: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSION DE DIFICULTADES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nada</b>	00	00
<b>Un poco</b>	15	50
<b>Bastante</b>	11	37
<b>Mucho</b>	04	13
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 05 en cuanto a la dimensión dificultades interpersonales en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, de que un 50% (15) indica que se tiene un poco de dificultades interpersonales, mientras que el 37% (11) manifiesta que

hay bastantes dificultades interpersonales, y el 10% (3) señala que hay muchas dificultades interpersonales.

**Tabla 06: DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSION DE MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nunca</b>	00	00
<b>Casi nunca</b>	05	17
<b>A veces</b>	09	30
<b>Casi siempre</b>	13	43
<b>Siempre</b>	03	10
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 06 en cuanto a la dimensión motivación en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, de que un 17% (5) indica que casi nunca tiene motivación, mientras que el 30% (9) manifiesta que a veces tiene motivación, en tanto el 43% (13) señala que casi siempre tiene motivación y el 10% (3) señala que siempre está motivado.

**Tabla 07: DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSION DE RESPONSABILIDAD DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	00	00
Casi nunca	02	07
A veces	07	23
Casi siempre	16	53
Siempre	05	17
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 07 en cuanto a la dimensión responsabilidad en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, que un 7% (2) indica que casi nunca tiene responsabilidad, mientras que el 23% (7) manifiesta que a veces tiene responsabilidad, en tanto el 53% (16) señala que casi siempre tiene responsabilidad y el 17% (5) señala que siempre tiene responsabilidad.

**Tabla 08: DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSION DE TRABAJO EN EQUIPO DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	00	00
Casi nunca	00	00
A veces	10	33
Casi siempre	15	50
Siempre	05	17
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 08 en cuanto a la dimensión trabajo en equipo en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel



Higa Arakaki” 2023, que un 33% (10) manifiesta que a veces se presenta el trabajo en equipo, en tanto el 50% (15) señala que casi siempre realiza trabajo en equipo y el 17% (5) señala que siempre realiza trabajo en equipo.

**Tabla 09: DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSION DE DESARROLLO PERSONAL DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA HIRAKAKI 2023**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nunca</b>	00	00
<b>Casi nunca</b>	00	00
<b>A veces</b>	06	20
<b>Casi siempre</b>	11	37
<b>Siempre</b>	13	43
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 09 en cuanto a la dimensión desarrollo personal en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023, que un 20% (6) manifiesta que a veces se tiene desarrollo personal, en tanto el 37% (11) señala que casi siempre se puede desarrollar personalmente y el 43% (13) señala que siempre se realiza el desarrollo personal.

## V.2. RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 10: RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI, 2023**

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,695*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10 Se evidenció un coeficiente de Rho de Spearman = 0,695 y un valor de  $p = 0,000$ , siendo menor a 0,05, lo cual indica que existe una relación positiva moderada a fuerte y significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales en estudio.

**Tabla 11: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y DIMENSIÓN MOTIVACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI, 2023**

		Motivación	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,736*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11 Se evidenció un coeficiente de Rho de Spearman = 0,736 y un valor de  $p = 0,000$  siendo menor a 0,05, lo cual indica que existe una relación positiva moderada a fuerte y significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en la dimensión motivación en los profesionales del estudio.

**Tabla 12: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI, 2023**

		Responsabilidad	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,736*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12 Se evidenció un coeficiente de Rho de Spearman = 0,736 y un valor de  $p = 0,000$  siendo menor a 0,05 lo cual indica que existe una relación positiva moderada a fuerte y significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en los profesionales del estudio.

**Tabla 13: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI, 2023**

		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,170*
		Sig. (bilateral)	0,370
		N	30

\*. La correlación es no significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13 Se apreció un coeficiente de Rho de Spearman = 0,170 y un valor de  $p = 0,370$  siendo mayor a 0,05, lo cual indica que existe una relación escasa o nula y no significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo en los profesionales del estudio.

**Tabla 14: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI, 2023**

		Desarrollo personal	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,668*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14 Se apreció un coeficiente de Rho de Spearman = 0,668 y un valor de  $p = 0,000$  siendo menor a 0,05, lo cual indica que existe una relación positiva moderada a fuerte y significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en la dimensión desarrollo personal en los profesionales del estudio.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### VI.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

#### 6.1.1 Hipótesis general

##### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.

##### Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.

##### Nivel de significancia estadística

$p < 0,05$

##### Estadística de prueba

Se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$ = coeficiente de correlación de Spearman

$d_i$ = diferencia de los dos rankings de cada observación

$n$ = número de observaciones

##### Análisis estadístico

Estadístico	Coefficiente de correlación	p-valor
Rho de Spearman	0,695*	0,000

##### Decisión estadística

De conformidad a los resultados, el estrés laboral se encuentra relacionado con la variable desempeño laboral, según la correlación de

Spearman de 0,695 con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05 (bilateral).

### **Conclusión**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que “Existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.”

### **6.1.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

##### **Hipótesis nula (Ho)**

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la motivación en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

##### **Hipótesis alterna (Ha)**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la motivación en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

#### **Nivel de significancia estadística**

$p < 0,05$

#### **Estadística de prueba**

Se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$ = coeficiente de correlación de Spearman

$d_i$ = diferencia de los dos rankings de cada observación

$n$ = número de observaciones

## **Análisis estadístico**

Estadístico	Coefficiente de correlación	p-valor
Rho de Spearman	0,736*	0,000

## **Decisión estadística**

De conformidad a los resultados, el estrés laboral se encuentra relacionado con la variable desempeño laboral en cuanto a la motivación, según la correlación de Spearman de 0,736 con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05 (bilateral).

## **Conclusión**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que “Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la motivación en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023”.

## **Hipótesis específica 2**

### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la responsabilidad en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

### **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la motivación en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

## **Nivel de significancia estadística**

$p < 0,05$

## **Estadística de prueba**

Se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$ = coeficiente de correlación de Spearman

$d_i$ = diferencia de los dos rankings de cada observación

$n$ = número de observaciones

### **Análisis estadístico**

Estadístico	Coefficiente de correlación	p-valor
Rho de Spearman	0,736*	0,000

### **Decisión estadística**

De conformidad a los resultados, el estrés laboral se encuentra relacionado con la variable desempeño laboral en cuanto a la responsabilidad, según la correlación de Spearman de 0,736 con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05 (bilateral).

### **Conclusión**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que “Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la responsabilidad en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023”.

### **Hipótesis específica 3**

#### **Hipótesis nula ( $H_0$ )**

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al trabajo en equipo en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

#### **Hipótesis alterna ( $H_a$ )**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al trabajo en equipo en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

### **Nivel de significancia estadística**

$p < 0,05$

### **Estadística de prueba**



Se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$ = coeficiente de correlación de Spearman

$d_i$ = diferencia de los dos rankings de cada observación

$n$ = número de observaciones

### **Análisis estadístico**

Estadístico	Coefficiente de correlación	p-valor
Rho de Spearman	0,170*	0,370

### **Decisión estadística**

De conformidad a los resultados, el estrés laboral no se encuentra relacionado con la variable desempeño laboral en cuanto al trabajo en equipo, según la correlación de Spearman de 0,170 con una significancia estadística de  $p=0,370$  siendo mayor que 0,05 (bilateral).

### **Conclusión**

No se puede rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta y se puede afirmar que “No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al trabajo en equipo en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023”.

### **Hipótesis específica 4**

#### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

No existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en cuanto al desarrollo personal en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

#### **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)**

Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en cuanto al desarrollo personal en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.

### Nivel de significancia estadística

$p < 0,05$

### Estadística de prueba

Se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$ = coeficiente de correlación de Spearman

$d_i$ = diferencia de los dos rankings de cada observación

$n$ = número de observaciones

### Análisis estadístico

Estadístico	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	0,668*	0,000

### Decisión estadística

De conformidad a los resultados, el estrés laboral se encuentra relacionado con la variable desempeño laboral en cuanto al desarrollo personal, según la correlación de Spearman de 0,668 con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor de 0,05 (bilateral).

### Conclusión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que “Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al desarrollo personal en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023”.

## VI.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

De acuerdo al análisis a nivel estadístico que se ha realizado se ha encontrado que la correlación entre la variable estrés laboral con el desempeño laboral es significativa en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”. De la misma manera se tiene una relación significativa entre la variable estrés laboral con las dimensiones de la variable desempeño laboral como son motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo personal.

Estos datos hallados en la presente investigación concuerdan con el trabajo de investigación de Apaza (2020) realizado en Juliaca, Puno, cuyos resultados mostraron la relación directa que hay entre el estrés y el desempeño laboral de acuerdo con la evidencia estadística, correspondiente a la prueba Rho de Spearman (0.333) prueba significativa con un (p valor=0.000), lo que concluye que hay una correlación positiva entre el estrés y el desempeño laboral del personal (17). Lo mismo sucede con lo sustentado por Yaguar (2019) en su trabajo llevado a cabo en Guayaquil, que concluye que existe relación significativa entre la variable estrés laboral con la variable desempeño profesional en el campo del trabajo sanitario, mostrando que la mayor parte de los trabajadores tiene un nivel bajo en cuanto al estrés en el trabajo con un 46,6%, a los que corresponde un desempeño profesional de nivel regular o medio ya que arroja un 69% (8).

Asimismo, teniendo en cuenta que se tiene una serie de factores que influyen para el estrés, también se tiene a los indicadores que son afectados a nivel del desempeño laboral, que hemos trabajado en nuestro estudio, así concuerda con lo sostenido por Tasayco et al. (2020) realizado en Cañete, encontró que el nivel del agotamiento emocional es medio, siendo esto visto en el desempeño de los profesionales, concluyendo que en cuanto al agotamiento emocional la totalidad de los integrantes de la muestra tienen un nivel medio, sobre la despersonalización el 88% tiene nivel bajo y el 12% nivel medio, sobre la falta de realización personal el 4% presentan un nivel bajo y el 96%

presentan un nivel alto (15). Los mismo encontramos el trabajo de Vega (2019) en el Hospital de Apoyo La Caleta cuyos resultados muestran el 60% presentan nivel de estrés medio; 22%, bajo y; 18%, alto. Concluyendo que es necesario realizar una racionalización eficiente de la jornada laboral de los trabajadores, la asignación equilibrada de turnos, así como la dotación de un óptimo clima laboral, e incluso, la planificación y ejecución de políticas sociolaborales pertinentes en la promoción de la salud (18).

También hay concordancia con el estudio de Espinoza (2019) en el estudio llevado a cabo en la Dirección Regional de Salud Junín que muestran la relación significativa alta entre ambas variables, donde es encontró un bajo nivel de estrés en la mayoría, se tiene mínima depresión. Se concluye que hay relación directa entre las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, falta de cohesión y la variable depresión. No se tiene relación directa entre las otras dimensiones (21).

### **VI.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

Los principios éticos que se consideraron en el estudio fueron el principio de Autonomía, esto debido a que cada participante tuvo la opción de elegir de forma autónoma participar o no en el estudio lo cual se cumplió a través del consentimiento informado. Asimismo, se consideró el principio de beneficencia; donde se busca concientizar de la importancia que tiene el cuidado humanizado que ejercer el personal de enfermería no solo para el paciente sino para todos aquellos dentro del servicio de salud donde se incluye a los familiares de los pacientes. Otro principio considerado es el de no maleficencia; donde como toda investigación de índole social, no se busca perjudicar a la institución ni a la muestra elegida ya que se respeta la privacidad de los datos, así como buscar crear conocimiento a partir de lo observado.

Finalmente se consideró el principio de justicia; que significa, a fin de cuentas, dar a cada quien lo suyo, lo merecido, lo propio, lo necesario, y en este estudio se les atendió de manera equitativa a todos los familiares. De igual forma el estudio presentó un desarrollo metodológico que permitirá a otros estudios visualizar y medir correctamente a las variables de estudio. Asimismo, el presente trabajo busca aportar en cuanto al estrés y el desempeño laboral que se produce en el servicio de Sala de Operaciones, en donde es necesario un enfoque integral para poder disminuir los estresores que afectan al personal de salud porque en este servicio, debido a la cantidad de trabajo, a la responsabilidad en el éxito de las operaciones, el cuidado en atender a los pacientes post operados, el material a utilizar, la necesidad de realizar trabajo en equipo y la motivación que tienen los profesionales propenden a incrementar las situaciones de estrés que afectan el desempeño laboral.

## VII. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023, evidenciado en una Rho Spearman = 0,695 y p- valor= 0,000.
2. Se relacionó el nivel de estrés y motivación del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023. Encontrándose una Rho de Spearman=0,736 que fue positiva y significativa (p=0,000).
3. Se relacionó el nivel de estrés y responsabilidad del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023. Evidenciándose una Rho de Spearman=0,736 que fue positiva y significativa (p=0,000).
4. No se evidenció relación entre el nivel de estrés y trabajo en equipo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023. Encontrándose una Rho de Spearman=0,170 que fue positiva, pero no significativa (p=0,370).
5. Se relacionó el nivel de estrés y desarrollo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023. Comprobado por una Rho de Spearman=0,668 y un p-valor=0,000.
6. El nivel de estrés predominante fue leve, con un 47% en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.
7. El desempeño laboral alto fue mayoritario con un 66% en en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023.
- 8.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. El área de Psicología del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023, debe organizar charlas y talleres sobre las formas y estrategias para afrontar los problemas de estrés con el objetivo de mejorar en alguna medida el rendimiento laboral de los trabajadores.
2. El área de Psicología en coordinación con él la oficina de docencia, es la instancia responsable, del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023, debe realizar capacitaciones dirigidas al personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico donde se desarrollen temas como el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, desarrollo de habilidades blandas, entre otros.
3. A los directivos del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023, impulsar la revisión y actualización de los protocolos de atención del personal asistencial, basado en la normatividad vigente, para valorar el número de pacientes que se atiende por día.
4. A la dirección del hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023, gestionar presupuesto para el equipamiento y acondicionamiento del centro quirúrgico, desde infraestructura hasta insumos necesarios que permitan un trabajo fluido y en equipo sin interrupciones.
5. A las diversas jefaturas del hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki, 2023, implementar procesos de evaluación psicológica de manera periódica de sus trabajadores, con el objetivo de identificar niveles de estrés moderados a severos y que en mediano plazo se siga trabajando el mejoramiento de la salud mental de los trabajadores de salud.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Stavroula, L., Griffiths, A. y Cox, Tom. La organización del trabajo y el estrés estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. OMS. Francia, 2019.
2. Martín Monzón, I. Estrés académico en estudiantes universitarios. Apuntes de Psicología. Sevilla. España. 2007.
3. Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cadillo, L. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. OMS. Francia, 2018.
4. Organización Internacional del Trabajo. El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. OIT. Ginebra, Suiza, 2021.
5. Mejía C, Chacón J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialidades de Medicina del Trabajo. España, 2019.
6. García Morán, M. y Gil Lacruz, M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista Persona No 19. España, 2019.
7. Rojas, J. Causas de la ansiedad laboral y cómo combatirlas. Diario Gestión. Lima, 2022.
8. Yaguar Gutiérrez, S. Estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Tesis de maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador, 2019.
9. Torres, A., Colorado, F. y Gaviria, R. Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá. Tesis de maestría. Universidad ECCI. Colombia, 2020.
10. Dueñas Navarrete, F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. Tesis de maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador, 2020.



11. Onofre Pérez, L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No 1, Quito, en el año 2019. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Ecuador, 2021.
12. Cabezas Lucio, G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Ecuador, 2023.
13. Román Quispe, M. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito El Agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018. Universidad María Auxiliadora. Lima, 2019.
14. Machuca Agostinelly, J. Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018. Universidad César Vallejo. Arequipa, 2018.
15. Tasayco, A., Rojas, F. y Saldaña, L. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Área Emergencia de un hospital de Cañete, 2020. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Ica. Ica, 2021.
16. Ruiz Seminario, M. y Serrano Galindo, M. Estrés y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud “Catalina Huanca” Lima Este – 2021. Tesis. Universidad Peruana Los Andes. Lima, 2021.
17. Apaza Apaza, D. Estrés y desempeño laboral del personal del Centro de Salud Cono Sur. Juliaca – Puno, 2020. Tesis. Universidad Privada Telesup. Juliaca, 2020.
18. Vega Arteaga, M. Mejorando el manejo del estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital de apoyo La Caleta. Título de segunda especialidad. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote, 2019.
19. Tupiño Calderón, M. Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19. Universidad Continental. Huancayo, 2022.
20. Quincho Quispe, C. y Pérez Ramos, M. Síndrome de burnout del personal de salud de los Servicios de COVID-19 del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Huancayo 2021. Tesis. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, 2022.

21. Espinoza Beltrán, E. Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017. Tesis. Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, 2019.
22. Guerra, J., Inga, J. y Zacarías, J. Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, La Oroya, 2020 – 2021. Universidad Continental. Huancayo, 2022.
23. Martínez, L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud. España, 2020.
24. Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J., Pastor, K., & Morales, B. Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. Universidad Ciencia y Tecnología. Universidad de Ciencias y Humanidades. Lima, 2021.
25. Tirado, G., Llorente-Alonso, M., & Topa, G. Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. Revista Europea de Investigación en Salud, Psicología y Educación. España, 2019.
26. Martín Monzón, I. Estrés académico en estudiantes universitarios. Apuntes de Psicología. Sevilla. España, 2007.
27. Martínez, C. Estrés. Aspectos médicos. Rev. La Mutua. España, 2007.
28. Cruz Pérez, G. Desestigmatizando la función del estrés. UNAM. Revista de Psicología Iztacala. No 21. México, 2018.
29. Selye, H. El estrés de la vida. McGraw-Hill. Nueva York, 2004.
30. Tan, Siang Yong y Yip, A. Hans Seyle, Founder of the stress theory. Medicina in Stamps. Singapur, 2019.
31. Osorio, J. y Cárdenas Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 13, No 1. Universidad Santo Tomás. Colombia, 2017.
32. Sravan Kumar M. y Bhalla P. Stress among Nursing Staff in Hospitals and its Relation with Job Satisfaction, Job Performance and Quality of Nursing Care: A Literature Review. J Nurs Care. 2019.
33. Mamani, A., Obando, R., Uribe, A. y Vivanco, M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. Lima, 2017.

34. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. Ministerio de Salud. Lima, 2020.
35. Robbins, S. y Coulter, M. Administración. Décima edición. Pearson Educación. México, 2010.
36. Campbell, JP. y Wiernik, BM. The Modeling and Assessment of Work Performance. Vol. 2, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2015.
37. Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J. y Palomino Alvarado, G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comunicación Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Lima: 2021.
38. Pérez Porto, J. y Merino, M. Desempeño - Qué es, definición y concepto. Definición de: Revista virtual. España, 2017.
39. Palaci Descals, F. Psicología de la organización. Pearson – Prentice Hall. Madrid, 2008.
40. Robbins, S. y Judge, T. Comportamiento organizacional. 13° edición. Pearson Educación. México, 2009.
41. Romero, F. y Urdaneta, E. Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. REDHECS. España, 2009.
42. Campbell, J. P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). Handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1. (pp. 687-732). 2ª edición. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 1990.
43. MINSA. Manual de Organización y Funciones (MOF) del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”. MINSA. Junín, 2021.
44. Erazo, Á. Un enfoque sistémico para comprender y mejorar los sistemas de salud. Revista Panamericana en Salud Publica. IRIS PAHO. Washington, 2015.
45. Maslow, H. Abraham. Motivación y personalidad. Pearson. México, 2017.
46. Álvarez, Manuel. El liderazgo de la calidad total. Escuela Española S.A. Madrid, 1998.

47. Romero R. Clima Organizacional su relación con el factor humano. PROCADP, Subsecretaría de administración y finanzas, Dirección General de Recursos Humanos. Washington, 2010.
48. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. MINSA. Lima, 2009.
49. Vives A. La responsabilidad social de la empresa en América. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, 2011.
50. García Solarte, M. Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración No 42. Universidad del Valle. Colombia, 2009.
51. Luthans, F. Comportamiento Organizacional. McGraw - Hill. México, 2008.
52. Hormaza Cadena, Ceballos Rosero, Barón Tinjacá. 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. Universidad ECCI. Colombia, 2021.
53. Camacho A. y Mayorga, D. Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores. Colombia, 2017.
54. Montero-Marín, J. y García-Campayo, J. Una definición más nueva y más amplia de agotamiento: Validación del "Cuestionario de subtipo clínico de agotamiento (BCSQ-36)". BCM Salud Pública. Washington, 2010.
55. Cano Vincel, A. y Serrano Beltrán, M. Para no enfermar de estrés. Como combatir la ansiedad laboral. ENDESA. España, 2011.
56. MINSA. Directiva Sanitaria de Cirugía Ambulatoria. Centro quirúrgico y anestesiología. RD No 000037-2021-DG-INSNSB. MINSA. Lima, 2021.
57. Hernández Roberto, Fernández Carlos, Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA. México, 2014.
58. Arias F. El Proyecto de Investigación. Introducción a La Metodología Científica. Episteme. Caracas, 2006.
59. Tamayo y Tamayo, M. El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México, 1997.



# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE SATIPO “MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI” 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Estrés</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Falta de apoyo organizacional</li> <li>● Sobrecarga laboral</li> <li>● Dificultades interpersonales</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Transversal correlacional</p> <p><b>Diseño de la investigación</b></p> <p>No experimental correlacional, cuantitativa</p> <p><b>Método</b></p> <p>Hipotético deductivo</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p>30 profesionales de la salud</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de estrés laboral</p> <p>Escala de desempeño profesional</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la motivación del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la responsabilidad del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Relacionar el nivel de estrés y motivación del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p> <p>b) Relacionar entre el nivel de estrés y responsabilidad del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la motivación en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto a la responsabilidad en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivación</li> <li>● Responsabilidad</li> </ul>	

<p>c) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desarrollo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023?</p>	<p>c) Relacionar entre el nivel de estrés y trabajo en equipo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p> <p>d) Relacionar entre el nivel de estrés y desarrollo del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al trabajo en equipo en el personal de salud del Centro Quirúrgico del del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p> <p>4. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en cuanto al desarrollo personal en el personal de salud del Centro Quirúrgico del del Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki” 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Desarrollo personal</li> </ul>	
--	--	---	--	--



## ANEXO 2

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

#### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

#### UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL

#### ESCALA DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD

INTRODUCCION: Esta escala mide el nivel de estrés laboral durante la labor asistencial. Por tal motivo, sus opiniones son muy importantes para esta investigación.

INSTRUCTIVO: Estimado personal de salud tenga usted un cordial saludo, estamos realizando un trabajo de investigación: "Estrés laboral y desempeño del personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del hospital de Satipo 2023". Por lo cual solicitamos su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial, será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradeceremos que su respuesta en forma veraz.

#### I. DATOS PERSONALES Y LABORALES

1.1. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

1.2. Edad: De 26 a 35 años ( )

De 36 a 45 años ( )

> 46 años ( )

1.3. Tiempo de servicio: De 1 a 5 años ( )

De 6 a 10 años ( )

De 11 a 15 años ( )

De 16 a 20 años ( )

> 20 años ( )

1.4. Condición laboral: Contratada ( ) Nombrada ( )

Nada: 0 Un poco: 1 Bastante: 2 Mucho: 3

No	ITEMS	Nada	Un poco	Bastante	Mucho
	<b>FALTA DE APOYO ORGANIZACIONAL</b>				
1	Falta de medios y recursos de la institución				
2	Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la institución.				
3	Escasa autoridad para tomar decisiones				
4	Escasa disposición de los colegas y superiores para integrar equipos de trabajo				
5	Imposibilidad de contar con sus colegas cuando hay dificultades o sobrecarga.				

6	Asignación de tareas que no corresponden				
7	Deficiencias laborales: poco espacio, carencia de equipos básicos, pocos instrumentos, etc.				
8	Demandas hospitalarias que no se pueden atender				
9	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado				
	<b>SOBRECARGA LABORAL</b>				
10	Sobrecarga de tareas				
11	Realiza turnos y trabajos que no se ajustan al horario laboral				
12	Excesivo número de pacientes a su cargo				
13	Demandas del superior que no se pueden atender.				
14	Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda demasiado.				
15	Cantidad de pacientes que sobrepasa el número de profesionales				
16	Programación de operaciones que no se ajustan a los horarios de trabajo				
17	Muchos tiempos extras que no son recompensados				
	<b>DIFICULTADES INTERPERSONALES</b>				
18	Conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, supervisores y similares)				
19	Conflictos interpersonales con sus colegas				
20	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo.				
21	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno				
22	Relaciones problemáticas con personas fuera del servicio				
23	No sentirse involucrado con las metas y objetivos de la institución				
24	Demasiada competitividad dentro del mismo servicio				
25	Escasas posibilidades de ascenso en la institución				
26	Ocultar o falsear las propias emociones y sentimientos				

**ANEXO 3**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL**

**ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

A continuación, se le presenta una escala de desempeño laboral. Se le agradece resolverlo sin pensar mucho la respuesta, para poder obtener resultados verdaderos en apoyo a una investigación de tesis, la cuál será utilizada únicamente con fines educativos, por lo que no afecta S-1 puesto de trabajo.

Responda las siguientes preguntas con honestidad, marcando X en la respuesta que considere adecuada.

Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 2 Casi siempre: 3 Siempre: 4

N o	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
1	Realiza su trabajo en forma ordenada y sin errores					
2	Tiene iniciativa en el cumplimiento de sus actividades					
3	Tiene la capacidad de trabajar bajo presión					
4	Tiene la capacidad de utilizar de manera efectiva sus herramientas de trabajo.					
5	Tiene la capacidad de vencer obstáculos que se le presenten					
6	Tiene la capacidad de brindar un servicio cortés y eficiente					
7	Tiene nuevas ideas para manejar situaciones inesperadas					
8	Siempre se está capacitando y actualizando					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
9	Asume con responsabilidad sus acciones y con compromiso					
10	Mantiene a su jefa informado del progreso en el trabajo					
11	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente los imprevistos en el servicio					
12	Reacciona en forma eficiente y calmado (a) frente a dificultades					
13	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes					
14	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
15	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan					
16	Tiene la capacidad de realizar su trabajo sin errores, y en el tiempo requerido					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
17	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo					
18	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos					
19	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo					
20	Colabora con actividades extraordinarias a su función					
21	Conoce la Misión y Visión del hospital					
22	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
23	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					

24	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>					
25	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente					
26	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
27	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo					
28	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
29	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes					
30	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo					
31	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
32	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

## ANEXO 4

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

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES**

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Institución de acción laboral: Hospital de Satipo "Manuel Ángel Higa Arakaki"

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		
- Proc ede su aplic ación ( X )				

- No  
proc  
ede  
su  
aplic  
ación  
( )

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	NIELS PERCY RUPAY AGUILAR	DNI No	20108340
Dirección domiciliaria	JR. LIBERTAD 714 HUANCAYO	Teléfono/Celular	954869369
Título profesional/Especialidad	LICENCIADO EN ENFERMERIA/ ESPECIALISTA EN GESTION Y POLITICAS EN SALUD		
Grado académico:	MAGISTER		
Mención:	SALUD PUBLICA Y GESTION SANITARIA		



Firma

Satipo: 26 /06 /2023

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

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES**

**Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL**

**Institución de acción laboral: Hospital de Satipo "Manuel Ángel Higa Arakaki"**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Procede su aplicación ( x )</b></li> <li>- <b>No procede su aplicación ( )</b></li> </ul>				

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:



<b>Nombres y apellidos:</b>	Luis Alberto Navarro Hospinal	<b>DNI No</b>	29687292
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr. A. Deustua No 110 – Parque Infantil	<b>Teléfono/Celular</b>	990498122
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Ingeniero Químico – Ingeniero Comercial		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Psicología Educativa y Tutorial		

Firma  
Satipo:20/06/2023

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

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES**

**Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**Institución de acción laboral: Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		
<p>- <b>Procede su aplicación</b> ( X )</p> <p>- <b>No procede su aplicación</b> ( )</p>				

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	NIELS PERCY RUPAY AGUILAR	<b>DNI No</b>	20108340
<b>Dirección domiciliaria</b>	JR. LIBERTAD 714 HUANCAYO	<b>Teléfono/Celular</b>	954869369
<b>Título profesional/Especialidad</b>	LICENCIADO EN ENFERMERIA/ ESPECIALISTA EN GESTION Y POLITICAS EN SALUD		
<b>Grado académico:</b>	MAGISTER		
<b>Mención:</b>	SALUD PUBLICA Y GESTION SANITARIA		



Firma  
Satipo: 26 /06 /2023

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

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES**

**Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**Institución de acción laboral: Hospital de Satipo “Manuel Ángel Higa Arakaki”**

<b>CRITERIOS</b>		<b>valoración</b>		<b>Observación</b>
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	X		
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	X		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
<b>10. SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	X		
<b>- Proc ede</b>				

su  
 aplic  
 ación  
 ( x )  
 - No  
 proc  
 ede  
 su  
 aplic  
 ación  
 ( )

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	Luis Alberto Navarro Hospinal	<b>DNI No</b>	29687292
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr. A. Deustua No 110 – Parque Infantil	<b>Teléfono/Celular</b>	990498122
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Ingeniero Químico – Ingeniero Comercial		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Psicología Educacional y Tutorial		

FIIIII  
 Satipo:20/062023

## ANEXO 5

### DATA

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 01: ESTRÉS LABORAL																										
N DOC	FALTA DE APOYO ORGANIZACIONAL									SOBRECARGA LABORAL							DIFICULTADES INTERPERSONALES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	20	21	22	23	24	25	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2

13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
23	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
24	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
25	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	0	0	3	3	0
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	0	0	3	3	0
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	0	0	3	3	0
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	0	0	3	3	0
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	0	0	3	3	0

DATA

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL																																
N DOC	MOTIVACIÓN								RESPONSABILIDAD								TRABAJO EN EQUIPO								DESARROLLO PERSONAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32





