



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**“ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI - CUSCO, PERIODO 2021”**

Línea de investigación:

Investigación sobre desempeño en el ejercicio profesional.

Presentado por:

Lic. Katia Mariana Moscoso Viza

Código ORCID: 0009-0005-9709-5230

Para optar al Título de:

Segunda especialidad en enfermería en centro quirúrgico

Asesora:

Mtra. Carmen Rosa Rojas Pariona

Código ORCID: 0000-0002-1791-1201

CUSCO-PERÚ

2023



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina del Cusco, por brindarme la opción de superación y logro de objetivos a través del equipo de docentes quienes compartieron sus enseñanzas en mi formación y enfrentarme a nuevos retos en favor del desarrollo profesional.

A la Mtra. Carmen R. Rojas Pariona, quien me brindó su apoyo incondicional en forma permanente durante la Investigación como asesora.

A los Dictaminantes Dr. Luis Alberto Chihuantito Abal y el Mtro. Julio Cesar Valencia García, por su apoyo y consejos brindados durante la investigación.

Al Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani, especialmente al personal que labora en centro quirúrgico, Médicos, Lic. En enfermería y profesionales técnicos en enfermería técnica quienes cooperaron en la investigación en forma desinteresada y mostraron gran interés en ser partícipe del estudio.



DEDICATORIA

A Dios, Quien es mi guía, vida y fortaleza, la sabiduría de mi ser, que con sus bendiciones me ha protegido durante la crisis sanitaria; infinitamente por haberme cuidado y permitido seguir formándome en favor del prójimo.

A mi esposo Guillermo e hija Gabriela, quienes son el motor de mi vida, ambos me apoyaron en todo momento, me dieron el empuje para el desarrollo de la presente; por todo ello, soy una persona extremadamente feliz por tenerlos en mi vida.

A mi amada madre y mi hermano, por estar siempre conmigo apoyándome incondicionalmente.



PRESENTACIÓN

Señora:

Dra. Yanet Castro Vargas

DECANA DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD, DE LA UNIVERSIDAD
ANDINA DEL CUSCO.

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración la tesis intitulada: **“ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI - CUSCO, PERIODO 2021”** Con la finalidad de optar al título de especialista en centro quirúrgico conforme a la establecido por la ley universitaria.

Esperando que la presente tesis logre reunir los requisitos exigidos.

La Tesista



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “**ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021**”. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021. **Metodología:** De diseño no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional, la muestra estuvo constituida por 47 profesionales de la salud, quienes cumplieron con los criterios de inclusión. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Resultados: En las dimensiones del Estrés ocupacional; 55% presento estrés medio en la dimensión de agotamiento emocional, 44% estrés leve en la dimensión de despersonalización, 51% estrés leve en la dimensión de realización personal, el nivel de estrés ocupacional, 51% presento estrés leve y 9% alto. En las dimensiones de desempeño laboral; 79% desempeño laboral excelente en la dimensión de desempeño académico, 74% desempeño laboral excelente en la dimensión de laboral, 47% desempeño laboral excelente en la dimensión de desempeño investigativo. en la variable desempeño laboral 81% excelente y 19% bueno. A la prueba de hipótesis la correlación obtenida de acuerdo al análisis estadístico de Rho de Spearman obtuvo una relación inversa de -0.740 por lo que se puede afirmar que, a menor estrés laboral, mejor será el desempeño laboral, por lo que la hipótesis planteada es aceptada.

Palabras claves: Estrés ocupacional, desempeño laboral.



ABSTRACT

The present research work entitled "**OCCUPATIONAL STRESS AND ITS RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF THE STAFF OF THE SURGICAL CENTER STAFF OF THE HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI - CUSCO 2021**". **Objective:** To determine the relationship between occupational stress and work performance of the staff of the surgical center of the hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco 2021. **Methodology:** Non-experimental design, cross-sectional, descriptive and correlational, the sample consisted of 47 health professionals who met the inclusion criteria. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire.

Results: In the dimensions of occupational stress, 55% presented medium stress in the emotional exhaustion dimension, 44% mild stress in the depersonalization dimension, 51% mild stress in the self-fulfillment dimension, 51% presented mild stress and 9% high stress. In the work performance dimensions; 79% excellent work performance in the academic performance dimension, 74% excellent work performance in the labor dimension, 47% excellent work performance in the research performance dimension. in the work performance variable 81% excellent and 19% good. In the hypothesis test, the correlation obtained according to the statistical analysis of Spearman's Rho obtained an inverse relationship of -0.740, so it can be affirmed that the lower the occupational stress, the better the occupational performance, so the hypothesis is accepted.

Key words: Occupational stress, job performance.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: . Katia Mariana Moscoso Viza
Título del ejercicio: ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ...
Título de la entrega: ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ...
Nombre del archivo: TESIS_FINAL_KATIA_MOSCOSO.docx
Tamaño del archivo: 207.84K
Total páginas: 83
Total de palabras: 14,558
Total de caracteres: 79,479
Fecha de entrega: 26-may.-2023 11:43a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2102592096



Mg. Carmen F. Rojas Pariona
Asesora



ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ

por . Katia Marlana Moscoso Viza

Mg. Carmen R. Rojas Periana
Asesor

Fecha de entrega: 26 may. 2020 11:05am. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 3102M0006

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_KATIA_MOSCOSO.docx (207.840)

Total de palabras: 14938

Total de caracteres: 74079



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

“ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI - CUSCO, PERIODO 2021”

Línea de investigación:

Investigación sobre desempeño en el ejercicio profesional.

Presentado por:

Lic. Katia Mariana Moscoso Vira

Código ORCID: 0009-0005-9709-5230

Para optar al Título de:

Segunda especialidad en enfermería en centro quirúrgico

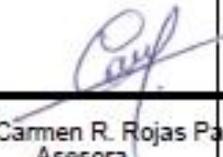
Asesorar:

Mtra. Carmen R. Rojas Pariona

Código ORCID: 0000-0002-1791-1201

CUSCO-PERÚ

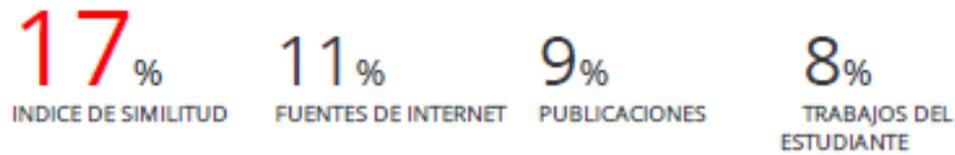
2023


Mg. Carmen R. Rojas Pariona
Asesora



ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

4%

★ Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

Mg. Carmen R. Rojas Pariona
Asesora

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo



INTRODUCCIÓN

El estrés ocupacional es un problema común en la sociedad, siendo este una de las expresiones con más particularidades en la vida actual, la misma que ocasiona el cansancio físico en el organismo. Sin dar importancia al oficio, género que la determina que provoca diferentes trastornos. El personal de salud es particularmente afectado por el estrés derivado de su trabajo. Este personal trabaja largas jornadas, prestando cuidados a pacientes, el trabajo realizado requiere alta demanda emocional, lo que lo hace especialmente vulnerable que presenta limitaciones sobre el bienestar emocional y psicológico. La comparación de esta enfermedad, el padecimiento o fallecimiento, así también, como las limitaciones habituales que se encuentran en relación con el entorno familiar, laboral, académico y los horarios se consideran factores que inciden de manera directa en la calidad de vida del personal de salud; afectando a su desempeño laboral.

Debido a ello la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021. Por consiguiente, el presente trabajo de investigación, está estructurado de la siguiente forma:

CAPÍTULO I

Introducción: En este capítulo se desarrolla el planteamiento del problema, acompañado de la formulación de las interrogantes del problema general y específicos, además de la conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico, utilidad metodológica, objetivos de investigación y la delimitación del estudio



CAPÍTULO II

Marco Teórico: En este apartado se desarrollan los antecedentes investigativos, desde el nivel internacional, nacional y locales, seguidamente se presentan las bases teóricas con respecto a las variables, así también, el marco conceptual, hipótesis, hipótesis general, hipótesis específicas, variables e indicadores, identificación de variables y termina con la operacionalización de variables.

CAPÍTULO III

Método: en este capítulo se desarrolla la metodología investigativa, considerando el alcance de estudio, diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de instrumentos.

CAPÍTULO IV

Resultados de la Investigación: Donde se presentan los resultados en tablas con su respectiva interpretación y análisis de los resultados.

CAPÍTULO V

Discusión: En el que se incluye descripción de los hallazgos más relevantes y significativos, las limitaciones del estudio, la comparación crítica con la literatura existente y las implicancias del estudio.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

PRESENTACIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Justificación	4
1.3.1. Conveniencia	4
1.3.2. Relevancia social	4
1.3.3. Implicancias prácticas	4
1.3.4. Valor teórico	5



1.3.5. Utilidad metodológica	5
1.4. Objetivos de la investigación	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Delimitación del estudio	6
1.5.1. Delimitación espacial	6
1.5.2. Delimitación temporal	6
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Antecedentes internacionales	7
2.1.2 Antecedentes nacionales	11
2.1.3 Antecedentes locales	18
2.2. Bases teóricas	21
2.3. Marco conceptual	36
2.4. Hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.2. Hipótesis específicas:	37
2.5. Variables e indicadores	37
2.5.1. Identificación de variables	37
2.5.2. Operacionalización de variables	38



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Alcance del estudio	43
3.2. Diseño de la investigación	43
3.3. Población muestral	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	46
3.6. Plan de análisis de los datos	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	67
5.2. Limitaciones del estudio	68
5.3. Comparación crítica con la literatura existente	68
5.4. Implicancias del estudio	72
CONCLUSIONES	73
SUGERENCIAS	74
BIBLIOGRAFÍA	75
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	86





ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO		PÁG.
GRÁFICO N° 1	Edad del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	48
GRÁFICO N° 2	Ocupación del personal que labora en centro quirúrgico Del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	50
GRÁFICO N° 3	Sexo del personal que labora en centro quirúrgico Del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	51
GRÁFICO N° 4	Tiempo de servicio del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez De Sicuani – Cusco 2021	52
GRÁFICO N° 5	Estrés en la dimensión de agotamiento emocional del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez De Sicuani – Cusco 2021	53
GRÁFICO N° 6	Estrés en la dimensión de despersonalización del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez De Sicuani – Cusco 2021	55
GRÁFICO N° 7	Estrés en la dimensión de realización personal del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	57



GRÁFICO N° 8	Nivel de estrés ocupacional del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	58
GRÁFICO N° 9	Desempeño Laboral en la dimensión de desempeño académico del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	59
GRÁFICO N° 10	Desempeño Laboral en la dimensión de desempeño laboral del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	61
GRÁFICO N° 11	Desempeño Laboral en la dimensión de desempeño investigativo del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	62
GRÁFICO N° 12	Nivel general de desempeño laboral del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	63



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA		PÁG.
TABLA N° 1	Correlación entre Estrés Ocupacional y Desempeño Laboral del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	64
TABLA N°2	Correlación entre estrés ocupacional y dimensiones de desempeño laboral del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021	65



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés laboral, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo es definido como los aspectos desfavorables desde el aspecto físico hasta el emocional, que sucede cuando las capacidades laborales son superadas por las exigencias del entorno con los recursos o necesidades del trabajador. ⁽¹⁾ La organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debidos al estrés. ⁽²⁾

En Latinoamérica, según la edición 2019 del Workmonitor, un estudio de tendencias de la consultora Randstad, el 20% de los empleados en Chile indican que no perciben ningún proceso que tome en cuenta sus opiniones respecto a su rendimiento. En concordancia, en el mismo estudio, el 69% de los empleados mencionan que, posterior a una evaluación de su desempeño laboral pueden identificar las áreas en las que deben mejorar. El 35% afirma que tomar en cuenta su opinión refuerza su confianza y motivación. Pese a ello, no todos observan los exámenes de desempeño con el mismo enfoque puesto que el 30% afirma que para ellos los comentarios negativos son tomados con mucha dificultad, el 19% señala que desconoce la forma en cómo responder a la situación, 15% manifiesta sensación de incomodidad, 12% afirma que ello lo lleva a sentirse vulnerable; mientras

¹ Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.2007 (internet) (consultado 14 junio del 2021). Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

² Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por qué importa el estrés en el trabajo. 2012 (Internet). (consultado 14 junio del 2021). Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm



que 6% refuta en que no hay contribución en la comunicación y que crean un clima negativo. ⁽³⁾

En Perú, un informe sobre la encuesta publicado por Trabajando.com (2021), más del 50% de los trabajadores en el país, padece de estrés laboral crónico como resultado del trabajo remoto además del desempleo en algunos casos. En la segunda etapa del confinamiento por la pandemia, esta situación ha incrementado. Los resultados del estudio reflejan que un 70% de los trabajadores en Perú padecen de estrés laboral, por otro lado un 71% ha expresado que el estrés ha ocasionado en ellos depresión por el estrés laboral. Entre los principales motivos por los que los peruanos sufren estrés laboral crónico son: 39% la fuente de trabajo, 27% el desempleo y el 18% las responsabilidades. ⁽⁴⁾

El diario La República ha evidenciado que el 80% de la población trabajadora en Perú padecen de estrés, la misma que se consolida como una situación constante que sobrepasa límites permitidos manifestándose como una enfermedad silenciosa. El Instituto Integración ha manifestado en un informe que, de 2200 trabajadores, el 58% ha evidenciado que padecen de estrés en su vida laboral y cotidiana. ⁽⁵⁾

Un informe del diario Gestión ha evidenciado que el 60% de los trabajadores peruanos padecen de estrés, por otro lado el 70% de esta población padecen de estrés laboral de manera precisa. En este informe se indica que la edad con más incidencia de estrés es

³ Mariani S. 20% de trabajadores no recibe feedback sobre desempeño (internet) Chile: Workmonitor randstad 2019 (Consultado 05 mayo 2021). Disponible en: <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/chile-20-no-recibe-feedback-sobre-su-desempeno-profesional/>

⁴ Blog trabajador.com (Internet); 2021 (Consultado 18 junio 21). Disponible en: <https://www.trabajando.cl/blog/?s=estres+laboral&submit>

⁵ Revista la república. El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. La República. (internet) 2018; (consultado 14 abril 2021); 1-10. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-eseenemigo-silencioso-que-afecta-al-80-deperuanos>



entre los 25 a 40 años, qué es la edad en la que la persona asume más responsabilidades, entendiendo que las mujeres son más vulnerables a padecerla. por este reporte se puede entender que el resultado es evidencia clara de la realidad, pues las mujeres desarrollan más responsabilidades frente a la vida cotidiana, ya que muchas veces son ellas el único sostén de la familia. ⁽⁶⁾

El centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco, cuenta con dos salas de operaciones que están destinadas para cirugías programadas y de emergencias, en las cuales se atiende la demanda de pacientes de la provincia de Canchis (Combapata, Checacupe, Marangani, Pitumarca, San Pablo, San Pedro, Sicuani y Tinta) y de otras provincias y distritos que refieren a sus pacientes. Se observa la ardua labor de los médicos y enfermeros, la cual es muy demandante a nivel físico y emocional. Al diálogo con una profesional de la salud menciona: Que la por la demanda de pacientes en cirugías programadas y de emergencias no se tiene un horario fijo de salida, ni para el consumo de sus alimentos y adicionalmente por la situación coyuntural del COVID - 19 la preocupación de contagio, el que posiblemente incide sobre el estado de ánimo, ante lo mencionado se puede entender que, mientras exista mayor demanda laboral, lo más probable es que se manifieste el estrés en un nivel elevado

Por todo lo mencionado anteriormente se plantea la siguiente interrogante:

⁶ Diario Gestión, ¿cuáles son las causas de ansiedad y cómo combatirlas? (Internet). (Consultado 04 junio 2021). Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboralcombatirla-136572-noticia/>



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal del Centro Quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco?
- ¿Cuál es el índice de estrés ocupacional según sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco?
- ¿Cómo es el desempeño laboral según sus dimensiones académica, laboral e investigativa del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. CONVENIENCIA

La presente investigación es conveniente debido a que es relevante conocer el nivel de estrés del personal que labora en centro quirúrgico, porque brindan su servicio a la sociedad.

1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL

El estudio de investigación es relevante debido a que la población atendida en el centro quirúrgico, son de las distintas etapas de vida y de ambos sexos, por lo que la información que se obtuvo en el estudio beneficia al entorno del profesional, pacientes, familiares y compañeros de trabajo, así como al Hospital Alfredo Callo Rodríguez.



1.3.3. IMPLICANCIAS PRÁCTICAS

El trabajo de investigación permitió identificar las dos variables, lo cual podrá permitir el mejoramiento de las estrategias de gestión para reducir los índices de estrés, por ende, aumentar el desempeño laboral de los profesionales.

1.3.4. VALOR TEÓRICO

Los resultados del presente trabajo investigativo han permitido comprender las variables de estrés ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores del centro quirúrgico mediante la contribución a la literatura existente. Estos resultados se podrán utilizar como fundamento para investigaciones similares que aborden el mismo problema, con el objetivo de enriquecer y fortalecer los aspectos teóricos en relación a las variables en estudio.

1.3.5. UTILIDAD METODOLÓGICA

En cuanto al aspecto metodológico la presente investigación aplica un instrumento que es validado el mismo que con los resultados obtenidos respalda la fiabilidad de este generando confianza para seguir aplicando cuando se trate de identificar cada una de las variables y su correlación establecidas como tal.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características sociodemográficas del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco.



- Describir el índice de estrés ocupacional según sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco
- Analizar el desempeño laboral según sus dimensiones académica, laboral e investigativa del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco

1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

- El trabajo se desarrolló en la ciudad de Sicuani, Provincia de Canchis, Departamento del Cusco en las instalaciones del Hospital Alfredo Callo Rodríguez.

1.5.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

- El presente trabajo fue desarrollado durante el mes de marzo - agosto del 2021.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

JORDÁN B. En su investigación acerca de “**EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EQUIPOS DE TRABAJO EN ÁREA COVID 19 DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL, ECUADOR 2021**”, ECUADOR: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en área covid-19 de un Hospital de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Metodología: Investigación básica, de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, aplicada a 102 profesionales de la salud, donde se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, también se realizó la elaboración de dos instrumentos para cada una de las variables respectivamente.

Resultados: Se obtuvo como resultado una relación inversamente proporcional entre la variable estrés y la variable desempeño laboral. Así mismo, se aplicó una prueba de normalidad de datos de Kolmogorov Smirnov, encontrando así una distribución normal en las puntuaciones del estrés y desempeño laboral, consiguiendo una p -valor $< .05$, donde se rechazó el H_0 y luego se realizó la correlación de Spearman obteniendo p valor $< .01$.

(7)

⁷ Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. (Tesis de maestría). Piura: Universidad César Vallejo; 2022. (Consultado el 19 de abril del 2023). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ONOFRE L. en su investigación titulada “**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FUERZAS ARMADAS N. ° 1, QUITO 2019**” ECUADOR: UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR.

Objetivo: Determinar el grado de asociación entre el estrés laboral como variable independiente, y el desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas.

Metodología: No experimental, de corte transversal y correlacional, donde se desarrolló con información previa de las personas en estudio. También se empleó el enfoque cuantitativo de manera complementaria, se hicieron entrevistas en profundidad, las cuales estuvieron dirigidas al personal del nivel jerárquico superior de la Dirección de Talento Humano.

Resultados: en los resultados se obtuvo que no existe una relación directa entre la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de talento humano del HE-1, donde el análisis estadístico se basó en el programa SPSS. La investigación se realizó en base a estudios preliminares que se realizaron en el Hospital de Especialidades FF. AA N°. 1, así también, consideraron la incidencia de los episodios de shock en la salida de los ex - servidores y ex - trabajadores de la institución, concluyendo que: “Los resultados obtenidos del estudio explican que el experimento de estrés es un paso antes de decidir marcharse, y que los bajos niveles de compromiso del personal médico con la organización se traducen en conductas de búsqueda de empleo presentes o futuras.”⁽⁸⁾

⁸ Onofre L. Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N. ° 1, Quito 2019 (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. 2021.



CARRILLO, C, RÍOS, M, ESCUDERO, L, y MARTINEZ, M. en su trabajo de investigación sobre “**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE MURCIA**” ESPAÑA – 2018.

Objetivo: Analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karateka.

Metodología: la investigación fue un estudio observacional de corte transversal. Donde la muestra fue de 38 profesionales de enfermería del equipo volante de un Hospital General Universitario.

Resultados: La tasa de participación fue del 90,47% (N=38). Se registró una media para la dimensión de apoyo social de $2,59 \pm 0,47$, para la dimensión de demandas psicológicas en el trabajo de $3,26 \pm 0,47$, y para la dimensión de control sobre el trabajo se obtuvo una media de $2,87 \pm 0,40$. En cuanto al análisis de datos, se manifestó un nivel moderado de estrés, acentuando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, el cual resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería (2,89 vs 2,49; p 5). Ninguna de las tres dimensiones se mostró asociada a las variables socio laborales de sexo, edad, turno, adscripción y tipo de vinculación al hospital.⁽⁹⁾

VELÁSQUEZ F, VILLAVICENCIO D. En su tesis titulada “**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL LUIS GABRIEL DAVILA**

(Consultado el 04 de octubre del 2021). Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>

⁹ Carrillo, C, Ríos, M, Escudero, l, y Martínez, M. Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital General Universitario de Murcia España – 2018. Revista electrónica trimestral de Enfermería (internet) 2018. (Consultado el 09 de noviembre del 2021). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304



(CARCHI-TULCAN) DURANTE EL PERIODO DE SEPTIEMBRE-OCTUBRE DEL 2016” ECUADOR: UNIVERSIDAD PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.

Objetivo: Relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila, así como su asociación con los diferentes servicios y tipos de pacientes que se atienden en dicha casa de salud.

Metodología: La investigación fue de estudio analítico, observacional de tipo transversal, aplicada a una muestra del personal profesional del hospital Luis G Dávila, los datos recolectados fueron tabulados por medio del programa EXCEL y luego analizados con el programa SPSS v.23. El presente estudio fue realizado por medio de una aplicación de dos escalas, una sobre el nivel de estrés y otra sobre el desempeño laboral, fueron aplicadas al personal profesional de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila. El estudio recogió una muestra de 167 profesionales de la salud.

Resultados: en los resultados obtenidos, se presentó que un 71,9% cuentan con un nivel de estrés percibido, de los cuales el 57,5 % mostraron un nivel de estrés bajo, por otro lado, el 14,4 % presentaron un nivel de estrés alto. Así también, se mostró que las personas que mostraban estrés en la Institución de Salud mostraron disminución leve en su desempeño laboral, por lo que se deduce que el estrés si muestra una relación con el desempeño laboral, con una relación estadísticamente significativa y un valor de $p=0,000$.⁽¹⁰⁾

¹⁰ Velásquez F, Villavicencio D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de septiembre-octubre del 2016. (Tesis de pregrado). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador 2016. (Consultado el 09 de junio del 2021). Disponible en:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

CASTELLÓ F Y MARTÍNEZ C. En su investigación titulada “**DESEMPEÑO LABORAL Y ESTRÉS EN TIEMPOS DE COVID- 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO 2021**”, HUÁNUCO: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Objetivo: Determinar la relación entre desempeño laboral y estrés en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital de contingencia Hermilio Valdizán Huánuco 2021.

Metodología: el estudio fue de tipo básico, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, también fue descriptivo correlacional de corte transversal. La población se conformó por todos los trabajadores de la salud del Hospital de contingencia del Hermilio Valdizán Huánuco, los cuales fueron 320 personas aproximadamente, donde la muestra obtenida fue de 92 participantes para la ejecución de la investigación.

Resultados: Los resultados mostraron que el 8% de los participantes presentaron un desempeño regular y un bajo nivel de estrés, del mismo modo el 92% de los encuestados presentaron un buen desempeño y bajo estrés, mientras que, el 12% presentaron un desempeño regular y un nivel de estrés medio, por otro lado, el 88% presentaron un buen desempeño y un nivel de estrés medio, por último, frente al desempeño laboral regular con nivel de estrés alto no se presentaron resultados.⁽¹¹⁾

¹¹ Castello F y Martínez C. Desempeño laboral y estrés en tiempos de covid- 19 en el personal de salud del Hospital de contingencia Hermilio Valdizán de Huánuco 2021 (Tesis de pregrado), Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021. (Consultado el 09 de noviembre del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3395188>



CUBAS L. En su investigación titulada “**DESEMPEÑO LABORAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL MÉDICO DE UN HOSPITAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE**” 2021 CHICLAYO: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Objetivo: Determinar la relación entre el desempeño laboral y el nivel de estrés en el personal médico de un Hospital de la Región Lambayeque.

Metodología: la investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal descriptivo-correlacional; la encuesta empleada fue en la escala Likert aplicado a 74 médicos del Hospital de la Región Lambayeque.

se utilizó como técnica la encuesta en la escala de Likert, los instrumentos fueron aplicados a una muestra de 74 médicos.

Resultados: De los resultados se obtuvieron que la dimensión planificación mostró un $r=0,909$, mientras la dimensión relaciones interpersonales mostró un $r=0,928$ y eficacia mostró un $r=0,829$ de la variable desempeño laboral con la variable estrés, donde se obtuvieron una correlación positiva muy alta en la dos primeras, mientras que en la tercera se obtuvo una correlación positiva alta; es por ello que, se aceptaron las respectivas hipótesis alternativas ($p<0,05$); así mismo 51,3%, 72,4% y el 63,2% de los médicos, lograron la categoría alta en sus respectivas dimensiones. A parte de ello, se identificó que el 68,4% de los médicos encuestados tuvieron un desempeño laboral alto, mientras que el 56,6% de los galenos mostraron un nivel de estrés medio. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que el coeficiente de correlación Spearman ($r=0,998$) determinó la existencia de una correlación positiva muy alta entre el desempeño laboral y el nivel de estrés ($p<0,05$) en el personal médico del mencionado Hospital. ⁽¹²⁾

¹² Cubas L. Desempeño laboral y el nivel de estrés en el personal médico de un Hospital de la Región Lambayeque (tesis de maestría). Chiclayo: Universidad César Vallejo, 2021. (Consultado el 19 de noviembre del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3047702>



ABANTO E. En su investigación titulada “**ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE TRUJILLO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA, COVID-19**” TRUJILLO 2020: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Objetivo: Determinar la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo, durante el estado de emergencia COVID-19.

Metodología: Para la investigación se aplicó la ruta cuantitativa de diseño no experimental, por lo que se buscó estudiar el comportamiento del personal de salud en vista de la coyuntura en su contexto natural, así mismo, el estudio fue de corte transversal con alcance correlacional casual. El instrumento empleado fue la evaluación de desempeño y un cuestionario aplicado a 72 empleados, también se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de cada instrumento, y se aplicó el software estadístico mediante el SPSS versión 25.

Resultados: Los resultados mostraron un nivel alto de estrés en 54% y un desempeño regular de 67%, llegando a la conclusión de que existe incidencia significativa del estrés laboral en el desempeño del personal de salud, debido a la presión de trabajar con pacientes de COVID-19. ⁽¹³⁾

VEGA K. En su investigación titulada “**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD EN UN HOSPITAL DE LA PROVINCIA DE FERREÑAFE**” CHICLAYO 2021: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

¹³ Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del hospital de Trujillo durante el estado de emergencia, covid-19 (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad César Vallejo, 2020. (Consultado el 14 de noviembre del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2946471>



Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.

Metodología: la investigación fue de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional transversal y un diseño no experimental; se aplicó la técnica de la encuesta a 96 trabajadores mediante un cuestionario, el cual pasó por un proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Resultados: Los resultados mostraron una fiabilidad de 0,877 para la variable estrés laboral y un valor de 0,941 para la variable desempeño profesional. Para el análisis estadístico se utilizó los programas estadísticos Excel y SPSS última versión y con el fin de comprobar el objetivo general se empleó la correlación de Spearman. Donde los resultados mostraron la existencia de una relación baja entre la variable estrés laboral y la variable desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe; obteniendo un 0,207 en los valores Rho de Spearman.⁽¹⁴⁾

VILLANUEVA Z. En su investigación titulada “**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DE SALUD EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATAL DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINSS-2021**” LIMA: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.

Objetivo: Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño del trabajador en la Unidad de Cuidados intensivos Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins año 2021.

¹⁴ Vega K. Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un Hospital de la provincia de Ferreñafe (Tesis De Maestría). Chiclayo 2021: Universidad César Vallejo, (Consultado el 14 de noviembre del 2021). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Metodología: La investigación empleó un estudio correlacional, cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. La muestra empleada fue de 151 trabajadores, donde los instrumentos empleados para la investigación fueron el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y una lista de verificación: inventario del desempeño laboral.

Resultados: Los resultados mostraron que el 72.8% de los encuestado tuvieron tendencia al estrés entre 58.9% enfermeros o técnicos y 13.9% médicos. Respecto a sus dimensiones en agotamiento emocional se obtuvo un 88.7% y en despersonalización 90.7%, tuvieron nivel bajo, y en la realización personal 53.6% con un nivel alto. Así también, el 59.6% de trabajadores mostraron buen desempeño donde el 49.0% fueron enfermeros o técnicos y el 10.6% fueron médicos. Respecto a sus dimensiones en desempeño de la tarea (57.6%), desempeño contextual (53.6%) y desempeño organizacional (58.3%) obtuvieron desempeño en proceso. Es por ello que, concluyeron que no existe relación significativa entre la variable de estrés laboral y la variable dedesempeño del trabajador ($p=0.815$ $p < 0.05$) en la Unidad de Cuidados intensivos Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins año 2021. ⁽¹⁵⁾

LECCA R. En su investigación titulada “**ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO, HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2020.**” LIMA: UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES.

Objetivo: Determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales en el año 2020.

¹⁵ Villanueva Z. Estrés laboral y desempeño del trabajador de salud en la unidad de cuidados intensivos neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martinss-2021 (Tesis de maestría). Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, 2022. (Consultado el 19 de abril del 2022). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3157665>



Métodos: El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo, aplicada a una muestra de 25 profesionales de enfermería. En cuanto a la recolección de datos, se realizó por medio del cuestionario de Ccasani Cruz, Marisol (2017) donde su confiabilidad fue de 0.909, para el análisis de los datos se utilizó frecuencias absolutas y relativas.

Resultados: los resultados mostraron que el 40.9% de los profesionales muestran un nivel de estrés medio, en cuanto a la dimensión reacciones físicas el 40.9% de los encuestados posee nivel medio de estrés, respecto a las reacciones emocionales 40.9% obtuvo un nivel de estrés alto, en cuanto a reacciones cognitivas fue de nivel medio con un 40.9%, finalmente, para las reacciones conductuales fue de nivel medio de 50%. ⁽¹⁶⁾

GUERRA D. En su estudio titulado “**INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL DE PAMPAS 2019**”. HUANCAYO: UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT.

Objetivo: Tuvo como objetivo determinar si el estrés laboral influye en el desempeño del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital de Pampas 2019.

Metodología: La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, de tipo aplicada y corte transversal, el cuestionario y ficha de evaluación de estrés laboral de Karasek fue aplicado a una muestra de 30 profesionales de enfermería que trabajan en los servicios críticos del hospital de Pampas.

Resultados:

¹⁶ Lecca R. Estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020 (Tesis de maestría). Lima: Universidad San Martín de Porres, 2021. (Consultado el 14 de noviembre del 2021). Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Los resultados mostraron que 47 % de los profesionales en enfermería presentaron un alto nivel de estrés y el 43% manifiestan tener un nivel de desempeño inferior al promedio, de igual forma se obtuvo un $r = - ,830$ en la prueba Rho de Spearman, y un nivel de significancia $0,01 < 0,05$; mostrando que la relación entre el estrés y el desempeño laboral es inversa, lo cual significa que entre más nivel de estrés tengan los profesionales el desempeño laboral es menor, por lo que concluyen que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios críticos del Hospital de Pampas 2019.⁽¹⁷⁾

BARRERA T. En su investigación titulada “**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL ANTONIO CALDAS DOMINGUEZ – POMABAMBA – 2017**”. ANCASH 2017: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Objetivo: Establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital “Antonio Caldas Domínguez” de Pomabamba, 2017.

Metodología: La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, el cual fue aplicado a una muestra de 71 trabajadores (técnicos y profesionales) mediante un cuestionario sobre el estrés y otro referido a desempeño laboral. La información recogida se procesó con el estadístico SPSS22.

Resultados: los resultados obtenidos mostraron la existencia de una relación significativa entre la variable nivel de estrés y la variable desempeño laboral de los empleados del

¹⁷ Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. (tesis de pregrado). Huancayo: universidad privada norbert wiener, 2020. (Consultado el 27 de marzo del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3366183>



personal asistencial del Hospital “Antonio Caldas Domínguez” de Pomabamba, lo cual reflejó mediante la validación del coeficiente Rho de Spearman con $-0,683$ y una prueba de Chi-cuadrado $P\text{-Value}=0,000 (< 0,05)$, por lo que la hipótesis nula se rechazó, mientras que la hipótesis alterna fue aceptada. ⁽¹⁸⁾

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

ARANYA J. en su proyecto de investigación sobre “**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, CUSCO, PERÚ – 2021**” CUSCO: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Objetivo: Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral de los trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco durante la pandemia Covid-19.

Metodología: la investigación fue de tipo descriptivo, corte transversal y enfoque cuantitativo, se empleó un cuestionario aplicado de manera virtual y presencial a 60 profesionales de la salud que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco, el cuestionario aplicado contaba con la Escala de estrés JSS-30 y GHQ-28 para determinar el grado de estrés y la salud mental del personal que labora en la unidad de salud en mención.

Resultados: Los resultados obtenidos mostraron que 70% de los encuestados presentaron un nivel de estrés medio y bajo, mientras que el 30% desempeño laboral, por otro lado, 90% de los profesionales mostraron un nivel bajo de desempeño y medio. En cuanto a la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, se mostraron valores de significancia

¹⁸ Barrera T. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba - 2017. (Tesis de maestría). Ancash: Universidad Cesar Vallejo, 2017. (Consultado el 27 de marzo del 2021). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29596/barrera_lt.pdf?sequence=1&isAllowed=y



menores al p-valor ($p=0.05$), con lo cual se realizaron pruebas no paramétricas utilizando el estadístico de correlación de Rho-Spearman; esto arrojó un coeficiente de correlación de -0.039 , lo que indica una correlación moderada baja inversa entre las variables estudiadas, es por ello, que los autores definen que, a mayor presencia de estrés, menor será el desempeño laboral de los encuestados. Así también, la significancia bilateral obtenida fue de $0,788$ lo cual indico la existencia de una relación lineal significativa y dicha relación no se vería alterada si se controlan los efectos de la variable estrés. ⁽¹⁹⁾

LOAYZA M. En su investigación titulada “**EFECTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO, 2020**”, CUSCO: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020.

Metodología: la investigación fue cuantitativa, correlacional y básica, la técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario cerrado aplicado a una muestra de 197 trabajadores del Hospital Regional del Cusco

Resultados: Los resultados obtenidos mostraron una relación significativa negativa baja entre la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral del personal asistencial de

¹⁹ Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, 2021. (consultado el 04 de noviembre 2021) Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79183/Aranya_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



enfermería del Hospital Regional del Cusco, mostrando 0.01 como nivel de significancia y una correlación de -0.181. Rho de Spearman negativa muy baja. ⁽²⁰⁾

MARQUINA A. En su tesis titulada “**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WANCHAQ, CUSCO - 2019**”. CUSCO: UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

Objetivo: Cuyo objetivo fue Determinar el Estrés y su relación con el Desempeño Laboral en Profesionales del Centro de Salud Wanchaq, Cusco.

Metodología: la investigación tuvo un alcance descriptivo, de tipo cuantitativo, de corte transversal y correlacional. Le técnica desarrollada fue la encuesta mediante un cuestionario para medir el Nivel de Estrés y una ficha de evaluación para medir el Desempeño Laboral aplicada a una muestra de 39 profesionales que laboran en el centro de Salud de Wanchaq.

Resultados: los resultados obtenidos mostraron que el 76.9% fueron del sexo femenino, donde 43.6% tenían 41 a 50 años, 33.3% fueron enfermeras, 41.0% indicaron ser convivientes, 84.6% procedían del Cusco, 64.1% indicaron contar con un ingreso económico mensual superior a 2000 soles, 61.5% se encontraban en posición de nombrado, y el 30.5% trabajaban de 1 a 5 años. En cuanto a las dimensiones del estrés, el 59% de la muestra presento agotamiento emocional en nivel medio, mientras el 51.3% mostro despersonalización en nivel medio; el 41% presento realización personal en nivel alto. En la variable estrés el 66.67% presentó nivel de estrés moderado. Por otro lado, las dimensiones del Desempeño Laboral mostraron que, el 46.2% tienen buena eficacia,

²⁰ Loayza M. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020 (tesis de maestría). cusco: universidad césar vallejo, 2021. (Consultado el 27 de noviembre del 2021). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



74.4% muestran calidad en nivel medio, 48.7% de los encuestados se relacionan interpersonalmente, el 53.8% tienen buena iniciativa, el 46.2% trabajan en equipo en nivel regular y bueno, planificación en 51.3% bueno. En caso del desempeño laboral el 51.3% mostraron un buen desempeño laboral.

Finalmente, se concluye si existe relación entre la variable nivel de estrés y la variable desempeño laboral en profesionales del Centro de Salud Wanchaq. Así también, la aplicación de la prueba estadística con Tau-B de Kendall y chi cuadrado, mostraron un $p=0,017$, el cual acepta la hipótesis alterna. ⁽²¹⁾

2.2. BASES TEÓRICAS

TEORÍA DEL ESTRÉS OCUPACIONAL

El estrés ha sido considerado un evento anormal que acompaña a la raza humana en sus labores, de manera que individuos reconocidos como el filósofo Hipócrates lo hayan relacionado en el momento que se hablaba de adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento, debido a que estas son vivencias que se dan por un eventual aglomerado de energía, no obstante, lograr definir el término es aún hoy muy complejo debido a la diversidad que rodea a la palabra misma. ⁽²²⁾

Hans Selye un médico canadiense, en 1956 propone el término estrés, referido a la existencia de un estado de irritación ambiental donde se desencadenan una serie de reacciones físicas que no permiten a la persona evitar o escapar. Se ha planteado diversos términos conceptuales en base al principio de equilibrio entre las necesidades del entorno

²¹ Marquina A. Estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales del centro de salud Wanchaq, Cusco – 2019 (tesis de pregrado). Cusco: Universidad Andina del Cusco. 2022. (Consultado el 27 de marzo del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3137308>

²² Verduzco R, Hernández C. El estrés en el entorno laboral. Revista de investigación innovación tecnológica(internet) 2018 (consultado 09 oct 2021); 64 (15): disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>



y los recursos que el sistema pone en manos de una persona para poder convivir los demás a su alrededor ⁽²³⁾

MODELOS TEÓRICOS DE ESTRÉS OCUPACIONAL

A. MODELO DE DEMANDA-CONTROL

La teoría de modelo denominada “demanda-control” que fue postulada por Karasek y Theorell en la década de los 90, menciona que dentro de las principales fuentes de estrés se localizan tipologías laborales que tienen en primera instancia las exigencias propias del trabajo, y en segunda instancia tenemos el dominio y control de estas necesidades. Al hablar de la demanda como dimensión tenemos que mencionar las exigencias laborales psicológicas tales como exceso, tiempo íntimo en poca realidad, el ritmo y la intensidad de la labor, y por último la lucha en las demandas. Por último, al mencionar el control sobre el trabajo hace relación a la determinación y autonomía que tienen a partes del equipo laboral para la toma de decisiones considerando la capacidad de decidir el cómo realizar las actividades y la influencia que pueden o deben tener sobre éste. Entonces podemos afirmar que la capacidad de autonomía y elegibilidad laboral está relacionada con la adquisición de nuevos aprendizajes y habilidades, sobre todo en el campo de la creatividad. ⁽²⁴⁾ Tomando en cuenta el modelo mencionado, se puede afirmar que el alto nivel de estrés acontece cuando convergen las condiciones de alta demanda psicológica y la pobre capacidad de toma de decisiones autónomas. Según el autor, las categorías de bajo

²³ Selye, H. The Stress of Life (internet.). 1976. New York: McGraw-Hill. (consultado 09 junio 2021): disponible en: https://journals.lww.com/jbjsjournal/citation/1957/39020/the_stress_of_life__hans_selye,_m_d__new_york,.34.aspx

²⁴ Calnan M, Wainwright D, Almond J, effort rewards imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. Work and Stress. (internet.). 2000; 14(4). (consultado 14 junio 2021): disponible en: https://www.researchgate.net/publication/30527114_Job_Strain_Effort-Reward_Imbalance_And_Mental_Distress_A_Study_Of_Occupations_In_General_Medical_Practice



estrés se dan con baja demanda y alta independencia, se considera activo cuando la demanda y la independencia se encuentran equilibrada, finalmente pasivo se da cuando tanto la demanda como el control se dan en bajo nivel. Es por ello, que el estrés laboral se da mayormente cuando la presencia de demandas laborales son muchas y en ese preciso instante la capacidad de decisión es reducida por falta de elementos físicos o mentales.

B. MODELO DE INTERACCIÓN ENTRE DEMANDAS, CONTROL Y APOYO SOCIAL

Johnson y Hall (1988) menciona que el apoyo social se refiere a la interacción que realiza el individuo en su centro laboral, ya sea con sus compañeros o con los de jerarquía mayor. De modo que al presentarse un elevado soporte a nivel social en el campo laboral produce un efecto reductor en los niveles de estrés que puedan presentarse, y de igual manera cuando sucede lo contrario, el estrés incrementa. Un causal con capacidad para alterar es sin lugar a duda la cantidad y calidad del soporte con enfoque social que pueden brindar los individuos que poseen jerarquías mayores, así como los compañeros de mismo rango laboral. Cuando lo previamente mencionado no solo existe, sino que tiene propiedades adecuadas se suman para actuar como un amortiguador para afrontar el estrés. Tomando en cuenta este modelo, se plantea la idea de que para reducir el estrés laboral deben tenerse las capacidades para afrontar las necesidades del trabajo a través de la autonomía laboral y apoyo social que debe brindar todo aquel que tiene un cargo administrativo al igual que los compañeros de trabajo.⁽²⁵⁾

C. MODELO DE DESAJUSTE ENTRE DEMANDAS Y RECURSOS DEL TRABAJADOR

²⁵ Johnson J, Hall E, Strain E, Workplace social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. (internet.). 1988; 71(3). (consultado 14 junio 2021): disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/>



El estrés laboral se produce por la falta de ajuste entre las demandas y exigencias del puesto de trabajo a realizar y la capacidad del trabajador para satisfacer esas demandas y los recursos disponibles. ⁽²⁶⁾ Plantea que el estrés produce un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos con los que cuentan las personas para enfrentarlas lo que genera estrés, es decir, por la falta de concordancia entre las habilidades y capacidades que tiene el individuo y las demandas del entorno y las necesidades del puesto de trabajo, el desempeño, y entre las necesidades del individuo y los recursos ambientales disponibles para satisfacer esas necesidades, es así como se inicia el proceso de estrés ante la presencia de un desequilibrio percibido.

D. MODELO DE DESEQUILIBRIO-ESFUERZO-RECOMPENSA

El Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 1998) Investiga la relación entre factores psicosociales y salud, por medio de cambios que suceden dentro de una organización y el colaborador; es también llamado como el desequilibrio entre el desenvolvimiento del colaborados y las remuneraciones que obtiene. Cuando en la organización falta el feedback, en especial cuando el trabajador realiza una buena labor y no es recompensado, sus niveles de insatisfacción se vuelven permanentes y se transforman. Es por ello que, Siegrist (2000) define estas funciones de autorregulación para proporcionar bienestar y salud al colaborador, en especial cuando los intercambios entre los roles laborales y las recompensas se realizan con éxito, a pesar de que, el desequilibrio de costos y ganancias, puedan dañar las funciones de autorregulación del trabajador. En

²⁶ Harrison R. Modelo teórico Ajuste entre el individuo y el ambiente laboral. [internet]; 1978. (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboralconcepto-y-modelos-teoricos-1166.html>.



estas condiciones, pueden reaparecer sentimientos de amenaza, ira y depresión, lo que aumenta la probabilidad de enfermedades relacionadas con el estrés.⁽²⁷⁾

ESTRÉS

El concepto de estrés es importante y tiene relevancia en el ámbito laboral porque el individuo puede responder de diferentes maneras ante un suceso inesperado, para algunas personas una situación puede ser muy amenazante, pero para otras esa misma situación podría pasar desapercibida, estas respuestas pueden activar mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad.⁽²⁸⁾

Asimismo, Conde (2009), considera que el estrés es una reacción que se da frente a algunos estímulos, los cuales pueden ser o no ser irritantes, y que muchas veces actúa de forma adaptativa. Según el citado autor, el estrés no es necesariamente un fenómeno negativo, sino en ocasiones, un proceso normal en el organismo, siempre y cuando la respuesta al estímulo no sea de desagrado, sospecha o enfermedad.⁽²⁹⁾

ESTRÉS OCUPACIONAL

Autores como Corredor y Monroy (2009), ven al estrés como un esfuerzo que produce agotamiento para restablecer el equilibrio perdido, ya que los sujetos perciben el evento como amenazante y no podrán ver el futuro, fenómeno de adaptación que ayuda a sobrevivir.⁽³⁰⁾

²⁷ Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. [internet]; 1996. (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1996-04477-003>

²⁸ Díaz D. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*. (internet) 2011; 2(1). (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677229.pdf>

²⁹ Conde M. *Saludalia*. [Online]; 2009. (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://www.saludalia.com/>.

³⁰ Corredor P, Monroy F. Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y Burnout en personal sanitario. *Hacia la promoción de la salud*. Hacia la



El estrés laboral es considerado como negativo para la salud psicológica y mental, así como la física de los trabajadores, teniendo repercusión en la eficacia de las entidades para las que trabajan. El estrés laboral es la respuesta que presenta una persona frente a demandas y presiones en el trabajo que son inconsistentes con sus conocimientos y habilidades, lo que desafía su capacidad para hacer frente. ⁽³¹⁾

El estrés que encuentra su raíz en la relación de muchísimas circunstancias de riesgo, que además provienen del entorno material, y se suman disfunciones biológicas, el meollo del trabajo, su organización jerárquica, y múltiples factores de índole psicosocial, que acontecen dentro y fuera del trabajo. Hablando de las circunstancias ya mencionadas en un contexto macrosocial en conjunción con la situación social y económica, la clase de trabajo, el soporte social que se puede tener dentro del trabajo, así como fuera de él, los pensamientos de autoestima, el carácter intrínseco, la personalidad, el desarrollo temporal biológico y el género. ⁽³²⁾

CAUSAS DEL ESTRÉS

Las causas que originan estrés laboral son múltiples, específicamente en la profesión de enfermería surgen como consecuencia de un conjunto de factores estresantes vinculados a la ocupación que sobrepasan los recursos adaptativos de las trabajadoras. ⁽³³⁾

promoción de la salud. (internet) 2009; 14(1). (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126691008.pdf>

³¹ Leka S. La organización del trabajo y el estrés Reino Unido: Organización Mundial de la Salud. (internet) 2004. (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

³² Trucco M, Valenzuela P, Trucco D. Estrés ocupacional en el personal de salud. Revista médica de Chile. (internet) 1999; 127(12). (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98871999001200006

³³ Mingote J, Pérez S. Estrés en la enfermería Madrid: Díaz de Santos (internet) 2003. (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/8722de0a39a7c40ffc1732c5525654cc.pdf>



Ello puede deberse a que esta ocupación requiere gran madurez personal, así como la suficiente experiencia laboral para tomar decisiones difíciles sobre la salud de sus pacientes. Además, ellas afrontan cotidianamente la enfermedad, al enfermo y a su familia, la sobrecarga laboral, así como una relación con el dolor y la muerte ⁽³⁴⁾, ello genera un gran desgaste tanto físico como psicológico.

Otros motivos que lo pueden originar son sin duda las relacionadas e interacciones en un ambiente físico inadecuado. Además, se señalan las causas organizacionales relacionadas con el clima laboral, la estructura de la organización, el diseño del puesto de trabajo y la tecnología; y las de carácter fuera de la organización laboral tales como los conflictos entre familia y trabajo. Asimismo, se menciona que los empleos con turnos rotativos o que se desempeñan en la noche presentan mayores niveles de estrés. ⁽³⁵⁾

Los estresores son situaciones externas que conllevan a una serie de consecuencias físicas como psicológicas para la salud de una persona, que van de una irritación crónica y frustración, a eventos agudos y traumáticos, y con ello, desencadena una serie de alteraciones considerables en la productividad y la competitividad de las organizaciones empresariales.

FASES DE ESTRÉS

Para Vialfa (2010), el estrés está dividido en tres fases:

A. FASE DE ALARMA

³⁴ Limonero J, Tomás J, Fernández J, Gómez J. Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y Estrés*. (internet) 2004; 10(1). (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010

³⁵ Castaño A. Relación entre el trabajo a turnos, estrés y rendimiento laboral en personal de enfermería. (Tesis de Maestría). España. Universidad de Oviedo.2013. (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/18250/TFM_AnaMCastanoPer ez.pdf?sequence=4&isAllowed=y



Las reacciones de alarma es la primera fase del proceso de estrés. En esta etapa se presentan síntomas como dificultad para respirar, latidos rápidos del corazón, aumento de la presión arterial, la sensación de tener un nudo en la garganta o en el estómago, ansiedad y finalmente la sensación de angustia. Las reacciones mencionadas son causadas la producción de hormonas como la adrenalina, que actúan luego de cortos tiempos y funcionan para preparar al cuerpo para una acción rápida. ⁽³⁶⁾

B. FASE DE RESISTENCIA

La fase de resistencia que es la que sigue inmediatamente a la fase de alarma, le da la habilidad de compensación energética acontecida como resultado del estado considerado como estrés, y a través de este mecanismo de resistencia lucha y reduce el agotamiento orgánico del ser humano. En esta fase, la respuesta del cuerpo, en forma de secreción hormonal se da con la producción de glucocorticoides, que son los encargados de elevar los niveles de glucosa a los requerimientos que necesita el organismo para mantenerse en función a pesar del evidente desequilibrio que se está generando, esta glucosa incide en la función cardiaca, cerebral y muscular. En el desarrollo activo de esta fase, las respuestas personales son diferentes, ya que algunas responden de manera preparatoria para afrontar la situación de estrés mientras que otros adoptan una vida sin preocupaciones, intentando evitar de gran manera la situación que pueda desencadenar una situación de estrés grave. ⁽²⁶⁾

C. FASE DE AGOTAMIENTO

Cuando se presenta un cuadro constante y severo de estrés, el cuerpo pierde la capacidad que tiene de respuesta y se agota, al presentar un estado de estrés tan intensa, el individuo

³⁶ Vialfa C. CCM Salud. [internet]; 2013. [Consultado 15 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://salud.ccm.net/faq/293-las-3-fases-del-estres>.



resulta afectado y no puede afrontar las agresiones, ya que el cuerpo colapsa y se debilita frente a situaciones de agresión. Durante este tiempo el individuo desarrolla patologías que provoca que el organismo pierda su capacidad de activación. ⁽²⁶⁾

DIMENSIONES DEL ESTRÉS OCUPACIONAL

A. CANSANCIO EMOCIONAL

Se presenta como la primera fase del síndrome de burnout según la teoría tridimensional de Maslach y Leiter (1988), el cual se presenta con sentimientos de vacíos emocionales y físicos.

El agotamiento emocional presenta falta de recursos emocionales y sentimientos de carencia hacia otra persona. Es un componente fundamental del "burnout" que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas. ⁽³⁷⁾

B. DESPERSONALIZACIÓN

Segunda fase del síndrome de burnout según la teoría tridimensional de Maslach y Leiter (1988) la cual se presenta con una respuesta negativa, cruel, o indiferente a diferentes casos en el trabajo.

La despersonalización es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los receptores de los servicios que se prestan. ⁽²⁷⁾

C. REALIZACIÓN PERSONAL

Tercera fase del síndrome de burnout según la teoría tridimensional de Maslach y Leiter (1988) que se presenta con sentimientos de incompetencia y falta de logros y productividad en su labor.

³⁷ Castillo S. El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. Medicina Legal de Costa Rica. (internet); 2001; 17(2). (Consultado 15 de marzo de 2021). Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004



El sentimiento de realización personal presenta diversas reacciones negativas hacia uno mismo como cuadros de depresión, moral baja, evitación de las relacionarse como otros profesionales, nivel de productividad bajo, incapacidad para soportar la presión y una pobre autoestima.⁽²⁷⁾

Como se puede ver, existen tres dimensiones que explican la evolución del síndrome. El agotamiento emocional es un aspecto clave del modelo, refiriéndose al cansancio, la pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización experimentada por los trabajadores se refiere a un estilo de afrontamiento que protege a los trabajadores de la decepción y el agotamiento. Esto significa actitudes y sentimientos cínicos, negativos hacia el propio cliente, expresados como reacciones irritables e impersonales hacia quienes brindan el servicio. Al final, las dificultades con la realización personal en el trabajo son una reacción negativa hacia usted y su trabajo. Es un deterioro del autoconcepto, acompañado de sentimientos de insuficiencia, insuficiencia y desconfianza en las propias capacidades.

Según Cox, Kuk y Leiter (1993) en su modelo planteado desde un enfoque transaccional del estrés laboral, que el Burnout es un evento particular que ocurre en las profesiones humanitarias, y que el Agotamiento Emocional es una dimensión esencial de este síndrome. La despersonalización se considera como una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento, y el bajo cumplimiento de la persona, el cual es un resultado de la evaluación cognitiva del estrés al que un empleado está expuesto. En este punto también se incluyen los diferentes significados que la persona atribuye al trabajo o las posibles expectativas frustradas en el lugar de trabajo.⁽³⁸⁾

TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL

³⁸ Martínez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. (internet) 2010 (consultado 05 de mayo 2021) Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>



A. TEORÍA DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN HACKER “DESEMPEÑO LABORAL Y PROCESO DE ACCIÓN”

El psicólogo Hacker W. desarrolló una teoría del desempeño laboral que es muy conocida en la psicología del trabajo en Europa. Es de naturaleza cognitiva, basada en el procesamiento de información, pero limitada a información estrechamente relacionada con el comportamiento. Aunque en esta teoría se pueden ver puntos en común con otras teorías cognitivas del comportamiento, la diferencia radica en su enfoque en el entorno laboral. El autor propone dos perspectivas, la primera es la acción desde el objetivo hasta el plan y su ejecución y posterior retroalimentación; la segunda muestra que la acción está determinada por la cognición que se produce de manera consciente o automática. También señaló que esta acción consta de seis pasos: formulación de metas, posicionamiento, generación de planes, toma de decisiones, control ejecutivo y retroalimentación.⁽³⁹⁾

B. TEORÍA DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CAMPBELL

El modelo teórico propuesto por Campbell P., plantea que “el desempeño laboral es una acción más que un resultado”. El autor afirma que el conocimiento declarativo, el conocimiento procedimental, las habilidades y la motivación son necesarios para determinar el comportamiento y establecer ocho componentes del desempeño, a saber: desempeño en tareas específicas del trabajo, desempeño en tareas no específicas del trabajo y tareas de comunicación oral y escrita. Desempeño, demostración de esfuerzo,

³⁹ Kacker W. Action theory and occupational psychology. Ther German Journal of Psychology. (internet) 1994: p. 91-120. (consultado 05 de mayo 2021) Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1995-07706-001>



mantenimiento de la disciplina personal, promoción del desempeño del equipo y de los compañeros, supervisión, liderazgo y gestión.⁽⁴⁰⁾

C. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN EARLEY Y SHALLEY “TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN-COGNITIVA”

La teoría de la Motivación – Cognitiva desarrollada por Earley A., & Shalley C., define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”. Explica el proceso por el cual las metas organizacionales afectan el desempeño laboral y cómo se traducen en acción. Por otro lado, también señalaron que el desempeño consta de dos partes, la primera es la formulación, evaluación e interiorización de metas de trabajo, y la segunda es la formulación e implementación de planes de acción.⁽⁴¹⁾

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se define como las acciones y comportamientos que los trabajadores muestran, los cuales afectan en el logro de los objetivos de una organización, los cuales son medidos en las competencias de cada personal y en su nivel de atribución a la organización.⁽⁴²⁾

Por lo cual, Chiavenato firma que la productividad es la contribución positiva de un empleado a la empresa en la que trabaja, lugar donde una persona desarrolla

⁴⁰ Campbell P. A theory of performance New York: Employee Selection. (internet); 1993. (consultado 04 de mayo 2021) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/291062476_Performance_Concepts_and_Performance_Theory

⁴¹ Early A, Shalley C. Teoría de la Motivación-Cognitiva(internet); 1991. (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/161254926.pdf>

⁴² Mora C. Rendimiento, Desempeño, Alcance. (internet); 2007. (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/alcance-delrendimientoy-desempeno-laboral-en-la-organizacion.html>.



positivamente su actividad, por lo que la productividad del personal depende del comportamiento y de los resultados obtenidos. ⁽⁴³⁾

ELEMENTOS DE DESEMPEÑO LABORAL

En el campo de la organización se estudia todo lo relacionado con el desempeño laboral, y se muestra que depende de varios factores, elementos, capacidades, características o habilidades que se relacionan con los conocimientos, habilidades que una persona debe aplicar y demostrar en las siguientes situaciones. Desarrollan sus puestos de trabajo frente a las competencias, conceptualizan las siguientes competencias: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo del talento, potencia el diseño del puesto y maximiza el desempeño. ⁽⁴⁴⁾

Al respecto, Chiavenato, indica que el desempeño de los individuos es evaluado por diversos factores como el conocimiento de su labor, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo y liderazgo. ⁽⁴⁵⁾

Benavides (2002, p. 72), Define al desempeño como una vinculación en las competencias mencionando que los empleados o colaboradores mejoran su competencia en su desempeño laboral, por ello el comportamiento y las habilidades brindan un aporte al desempeño de manera eficaz y satisfactoria. este proceso Revela la organización

⁴³ Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. Octava ed. México: McGraw-Hill. (internet); 2007. (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en:

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>

⁴⁴ Belloso R. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. (internet); 2007; 4(2). (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>

⁴⁵ Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Primera ed. México: McGraw-Hill. (internet); 2002 (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>



fundamentada en acuerdos y metas, las mismas que son: competencias generales, básicas y laborales. ⁽⁴⁶⁾

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

ACADÉMICO

“Es un conjunto de habilidades, destrezas, hábitos, ideales, aspiraciones, intereses, inquietudes, realizaciones que aplica el estudiante para aprender, lo que lo convierte en un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes.” ⁽⁴⁷⁾

Hernández Silva y Martí Lahera (2006), sostienen que el conocimiento es un componente importante que toda organización debe valorar porque permite el logro de las metas organizacionales, genera alto desempeño porque genera valor agregado, la gestión de recursos humanos como tarea de desarrollo, fortalece la adquisición de este conocimiento es entrenamiento. Este conocimiento depende de la percepción personal. Así, el conocimiento va más allá de la recopilación de información, ya que requiere el análisis de dicha información. ⁽⁴⁸⁾

⁴⁶ Benavides O. Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas Bogotá: McGraw-Hill. (internet); 2002 (consultado 22 de marzo 2021) Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=4E6D41E757148749D37C121F7654876F?sequence=1>

⁴⁷ Gimeno J. Autoconcepto, sociabilidad y rendimiento escolar México: Editorial trillas. (internet); 1977 (consultado 22 de marzo 2021) Disponible en: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0VhBCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA16&dq=Gimeno+J.+Autoconcepto,+sociabilidad+y+rendimiento+escolar+M%C3%A9xico:+Editorial+trillas%3B+1977&ots=FoZ7xSNjds&sig=5oHkI9bkAP7Ko_lXrgxqmjmW7Ek#v=onepage&q&f=false

⁴⁸ Hernández Silva y Martí Lahera. Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. ACIMED (internet) 2006 (consultado 22 de abril 2023);14 (01). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352006000100003&script=sci_abstract



LABORAL

“Se define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.”⁽⁴⁹⁾

El desempeño laboral actúa como piedra angular para el logro de la eficiencia y el éxito de las organizaciones; es por ello que a los gerentes no solo les interesa medirlo, sino también mejorar el desempeño de sus trabajadores. En este sentido, el desempeño laboral se basa en comportamientos observados o acciones realizadas por los compañeros de trabajo, que pueden medirse por su competencia y el grado de su contribución. Aamodt,(2010)⁽⁵⁰⁾

INVESTIGATIVO

El desempeño investigativo es globalizador e intrínseco en el quehacer investigativo, contiene epistemología para el trabajo con enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto, se fortalece con el análisis social basado en criterios profundos y juicios de medición de indicadores de las variables presentes.⁽⁵¹⁾

La investigación genera grandes aportes al ámbito educacional, además de contribuir a desarrollar habilidades cognoscitivas y de abstracción, permite ser más reflexivo y sensible a temas que ayudan a mejorar problemáticas sociales y participar en la

⁴⁹ Bohórquez B. Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios. (Tesis). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. 2009 (consultado 22 de abril 2023) Disponible en: <http://w2.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/search/labor.html>

⁵⁰ Aamodt. Psicología industrial organizacional (internet) 2010(consultado 22 de abril 2023). Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/psicologia-ii/semana-1-pdf-aamodt-2010-psicologia-industrial-organizacional/17205519>

⁵¹ Núñez N. Enseñanza de la competencia investigativa: percepciones y evidencias de los estudiantes universitarios. Espacios. (internet) 2019 (consultado 22 de abril 2023) 40(41). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n41/a19v40n41p26.pdf>



formulación consciente de políticas públicas, que tengan objetivos claros y resultados que favorezcan a buena parte de la población, Grupo milenio (2019).⁽⁵²⁾

2.3. MARCO CONCEPTUAL

ESTRÉS OCUPACIONAL: “El estrés ocupacional es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al tipo crónico”⁽⁵³⁾

DESEMPEÑO LABORAL: “Es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos trazados, este compone la estrategia individual para el logro de los objetivos.”⁽⁵⁴⁾

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS ALTERNA:

Ha: Existe relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral en el personal que labora en el centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021.

⁵² Grupo milenio. La importancia de la investigación para el desarrollo profesional (internet) 2019 (consultado 22 de abril del 2023). Disponible en: <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/comunicar-la-politica-algo-mas/la-importancia-de-la-investigacion-para-el-desarrollo-profesional>

⁵³ AMUNE. Asociación Murciana de Neurociencia. (internet); 2020. (consultado el 22 de marzo de 2021). Disponible en: <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>.

⁵⁴ Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos México: McGraw Hill. (internet); 2020. (consultado el 22 de marzo de 2021) 5 (1). Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf



2.4.2. HIPÓTESIS NULA:

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

- **Variable dependiente:**
Desempeño laboral
- **Variable independiente:**
Estrés ocupacional
- **Variables intervinientes:**
Edad
Profesión
Sexo
Tiempo de servicio



2.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro 1: Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESIÓN FINAL
Desempeño laboral	Es la práctica de las funciones y obligaciones asumidas durante el ejercicio de su profesión, las mismas que serán medidas mediante tres dimensiones (académica, laboral e investigativa)	Académico	<ul style="list-style-type: none"> Realización de obligaciones con conocimiento científico y agrado Satisfacción con su puesto de trabajo Satisfacción con el área de trabajo de acuerdo con especialidad y/o capacitaciones obtenidas. Satisfacción y auto superación con el entorno social en donde se desenvuelve Ejerce su labor con profesionalismo Satisfacción con su entorno laboral Respeto al entorno laboral 	Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Cualitativo	Ordinal	PUNTUACIÓN: Insuficiente (0- 5) Regular: (6- 10) bueno: (10-15) Excelente (16-20)
		Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción profesional 	Siempre = 4			



			<ul style="list-style-type: none">• Expectativas económicas con el trabajo• Satisfacción con el cargo que desempeña• Satisfacción del trabajo que realiza• Auto realización profesional• Desempeño de las labores diarias	Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1			
		Investigativo	<ul style="list-style-type: none">• Asistencia capacitación y actualizaciones establecidas• Cumplimiento de los requerimientos técnico-metodológicos• Respeto a los tratados médicos y las políticas institucionales• Participación en eventos de capacitación y actualización de empleo de nuevas tecnologías.• Fortalecimiento de capacidades profesionales• Interés en investigación de temas relevantes	Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Cualitativo	Ordinal	



Cuadro 2: Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	NATURAL EZA	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESIÓN FINAL
Estrés ocupacional	Se refiere a que la sobrecarga laboral genera consecuencias y efectos negativos para el personal las cuales serán medidas mediante tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización)	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con espacios de tiempo para estudiar Tiene espacios para el descanso oportuno Realiza actividades de relajamiento Te alimentas adecuadamente Realiza actividades para fortalecerse físicamente Realiza actividades de distracción 	Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Cualitativo	Ordinal	PUNTUACIÓN: Estrés grave = 61 a 80 puntos Estrés alto = 49 a 60 puntos Estrés medio = 37 a 48 puntos Estrés leve = 25 a 36 puntos
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> Cumple con sus horarios de trabajo Es puntual Siente comodidad con su equipo de trabajo 	Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Cualitativo	Ordinal	



	ón y realización personal).		<ul style="list-style-type: none">● Asume responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo● Comparten sus ideales con sus compañeros de trabajo● Existe una relación armoniosa entre grupos de trabajo● El superior brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan				Estrés ausente = 12 a 24 puntos
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none">● Realiza actividades recreativas para generar descanso intelectual● Siente satisfacción con su trabajo● Valoración personal con sus compañeros de trabajo● Facilidad y oportunidad para crecer profesionalmente● Requiere tiempo para perfeccionarse académicamente● Brindan oportunidad para asistir a eventos de capacitación y actualización	Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Cualitativo	Ordinal		



- | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none">• Satisfacción con el desempeño laboral | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|



Cuadro 3: Operacionalización de las variables intervinientes

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN
EDAD	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la actualidad del trabajador.	<ul style="list-style-type: none">● 25– 30 años● 31-40 años● 41-50 años● 51 a más	Cuantitativo	Intervalar
OCUPACIÓN	Es el oficio, empleo u ocupación que se ejerce a cambio de una retribución. Igualmente, define el conjunto de profesionales que la ejercen.	<ul style="list-style-type: none">● Médico● Enfermera (o)● Técnica	Cualitativo	Nominal
SEXO	Condición orgánica que distingue al varón de la mujer.	<ul style="list-style-type: none">● Masculino● Femenino	Cualitativa	Nominal
TIEMPO DE SERVICIO	Periodo determinado de tiempo laboral en el sector salud	<ul style="list-style-type: none">● 1 a 5 años● De 6 a 10 años● De 11 a 15 años● De 16 a 20 años● Mayor a 20 años	Cuantitativo	Intervalar



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 ALCANCE DEL ESTUDIO

La investigación realizada es de alcance correlacional y de corte transversal.

Es correlacional: Por que permitió relacionar el nivel de estrés ocupacional con el desempeño laboral.

Es de corte transversal: Debido a que el instrumento fue aplicado en un solo momento con cada unidad de análisis recogiendo información sobre las variables de estudio en su totalidad.

3.2.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación en el estudio fue diseño cuantitativo no experimental.

Es de diseño no experimental: Debido a que en el estudio no se han manipulado las variables independientes para ver su efecto sobre las variables dependientes.

3.3. POBLACIÓN MUESTRAL

La población muestral estuvo conformada por médicos (anestesiólogos, ginecólogos, traumatólogos y cirujanos), Licenciadas en enfermería (instrumentistas y circulantes) y profesionales técnicos en enfermería que son el personal que labora en el Centro Quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021; de los mismos 47 profesionales fueron considerados como muestra de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

- **Criterios de Inclusión:**



Personal del Centro Quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani que desee participar del estudio en forma voluntaria.

- **Criterios de Exclusión**

Personal de centro quirúrgico que se encuentre realizando pasantía o en condición de destacada recientemente.

3.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICA

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta.

3.4.2. INSTRUMENTO:

El instrumento de recolección de datos que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario: la primera parte conteniendo los datos sociodemográficos del personal de salud de centro quirúrgico.

La segunda parte se refirió al estrés ocupacional respondiendo al instrumento del cuestionario de Inventario Maslach Burnout Inventory Uman Services Survey (MBI - HSS) (1986) s un instrumento dirigido al sujeto con un conjunto de afirmaciones acerca de sus sentimientos y pensamientos relacionados a su actividad laboral el mismo que fue adaptado por Tapia, Cruz y Gallardo (2007). Está conformado por 20 ítems valorados en la escala de Likert. donde se puede evaluar el rango de cuatro adjetivos fundamentados en la frecuencia de situaciones expresadas en cada ítem, la escala valorativa presenta los siguientes rangos: Estrés ausente =12 a 24 puntos, Estrés leve= 25 a 36 puntos, Estrés medio=37 a 48 puntos, Estrés alto= 49 a 60 puntos y Estrés grave=61 a 80 puntos. La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca del Síndrome de desgaste profesional (burnout) relacionada al ámbito



laboral (En personal del Centro Quirúrgico). Por consiguiente, cada ítem implica una dirección positiva o negativa. la agrupación de estos 20 ítems del MBI- HSS Se expresa en tres dimensiones, las mismas que son agotamiento emocional, que consta de 6 preguntas (ítems: 1, 2, 3, 4,5 y 6) con dirección positiva. En el caso de que el ítem posea una dirección negativa, la calificación se invierte) que valoran la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, Despersonalización: Está formada por 7 preguntas (ítems: 7,8, 9,10,11,12 y 13 con dirección positiva) que valoran el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento y Realización personal: Se compone de 7 preguntas (ítems: 14, 15,16, 17, 18, 19 y 20 - con dirección negativa) Que evalúan los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. En esta dimensión los ítems poseen una dirección negativa, por tanto, la calificación se invierte.

La tercera parte se refirió al desempeño laboral respondiendo al instrumento el instrumento de autoría de Rodríguez L. en el 2011 aplicado en su investigación en el año 2011; Este cuestionario evalúa tres dimensiones; Laboral , Académico e Investigativo cuenta con 20 ítems que se midieron a través de la escala de tipo Likert, nunca(1), casi nunca (2), a veces(3), casi siempre(4) y siempre (5); para la evaluación del desempeño laboral se establecen las siguientes puntuaciones mediante la expresión final pésimo de Insuficiente 0- 5, Regular 6- 10, Bueno 10-15 y Excelente 16-20; Para lograr el puntaje total en cada dimensión se debe sumar las puntuaciones de cada ítem perteneciente a la dimensión, de tal manera que se pueda obtener sumas subtotales, seguidamente se debe hallar el promedio de las tres dimensiones que resulta a la variable agrupada.

3.5.VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

La validez y adaptación del instrumento para estrés ocupacional es de Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI- HSS), la adaptación y validación en el Perú se



realizó por Tapia, Cruz y Gallardo en el año 2007 quienes evaluaron la en estudiantes universitarios peruanos en una muestra de 332 peruanos. La confiabilidad se realizó mediante el uso del coeficiente Alfa de Cronbach, evidenciando un de 0,779 que evidenció un nivel de confiabilidad alta partiendo del contenido de análisis factorial confirmatorio evidencias de convergencia y divergencia respectivamente.

La validez para el instrumento de desempeño laboral fue realizada en la investigación de Rodríguez L. en el 2011, la cual fue sometida a juicio de expertos en su investigación “Impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería” Venezuela 2011, con el coeficiente de Kuder y Richardson (Kr20) el cual fue de 1, lo cual demuestra la confiabilidad del mismo; la misma que fue validada por Barreda T. en el 2017 estudio realizado en la Universidad César Vallejo , Escuela de Post Grado, En su investigación “Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017” con un nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach $\alpha=0,901$ lo que demuestra que es altamente confiable.

Teniendo los resultados de Alfa de Cronbach de los instrumentos se pudo determinar su validez y aplicación para el presente estudio pues según la interpretación de Herrera, A. (1998) tiene una “excelente confiabilidad”, porque se encuentra en el rango “0.72-0.99”. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

3.6.PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

- Para realizar la interpretación y análisis de datos se ha realizado el procedimiento de organización de la siguiente manera:
- Se ha realizado el vaciado de datos aplicados al programa estadístico Excel para ordenar y agrupar los datos.



- Seguidamente estos datos fueron trasladados al programa estadístico SPSS v 25, para la generación de tablas y gráficos pertenecientes a la etapa descriptiva
- Así también, se ha realizado las pruebas estadísticas respectivas para la comprobación de hipótesis. El análisis estadístico se realizó utilizando pruebas de normalidad no paramétricas. Recurriendo al proceso estadístico Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis y establecer la relación entre las variables, la cual se evidenció por medio de tablas y figuras.



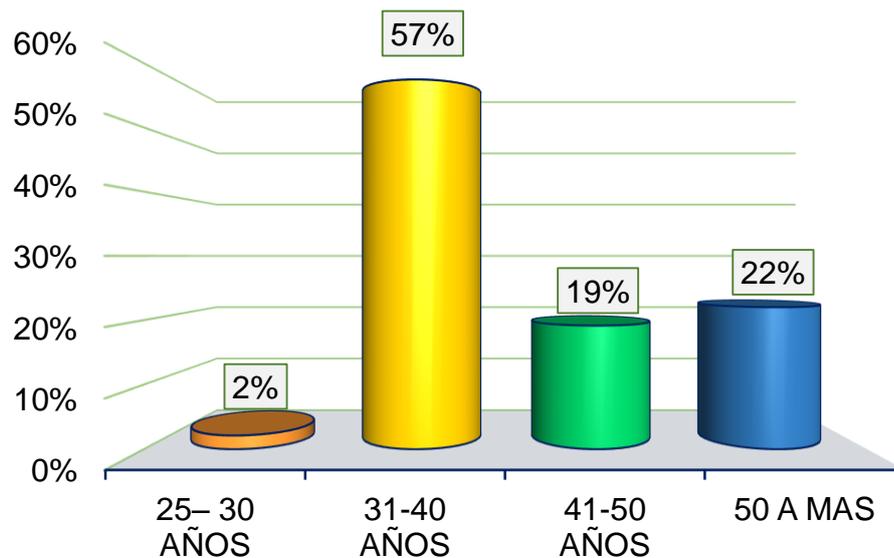
CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO.

GRÁFICO N° 1

EDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021.



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el gráfico se observa que: 57% tiene 31 a 40 años de edad y 2% de 25 a 30 años. Respecto a la edad de los profesionales de salud que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani, se puede inferir que se tiene



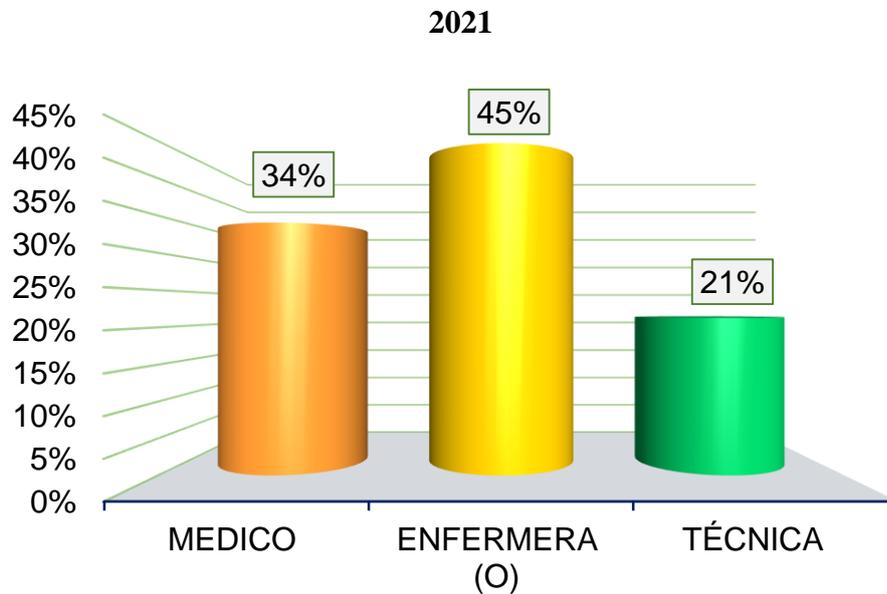
personal comprendido en la edad adulta, así como jóvenes que posiblemente tengan reciente ingreso a este servicio.

La edad por lo general ocasiona mayor experiencia y habilidades en el desempeño de la función profesional.



GRÁFICO N° 2

OCUPACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

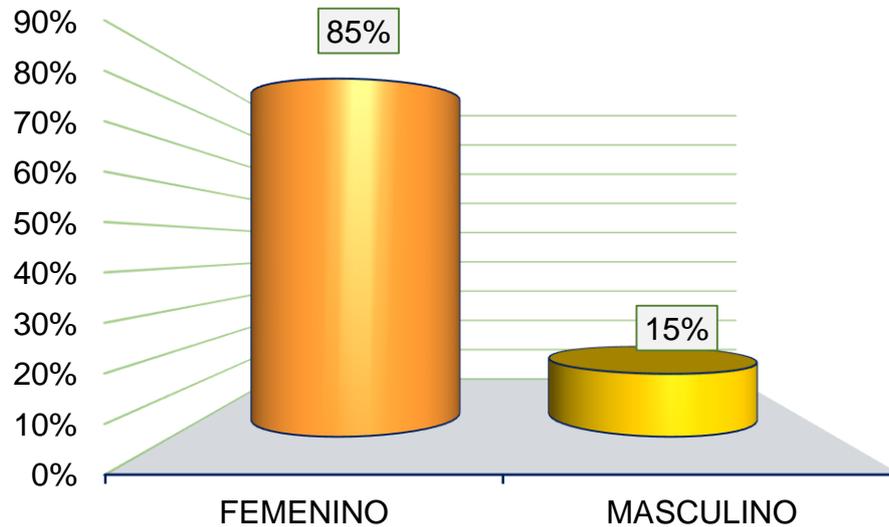
En el gráfico: 45% son Lic. enfermeras (os), 34% médicos y 21% profesionales técnicos en enfermería técnica.

Considerando lo expuesto, se afirma que la mayoría de trabajadores de salud pertenecientes al centro quirúrgico del Hospital de Sicuani, son los enfermeros esto se debe posiblemente a que en central de esterilización y en las dos salas de centro quirúrgico se cuentan con licenciados (as) en enfermería , seguido por los médicos y en menor número los profesionales técnicos en enfermería técnica que cumplen cada quien su propio rol de actividades dependiendo de sus especialidades y funciones.



GRÁFICO N° 3

SEXO DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

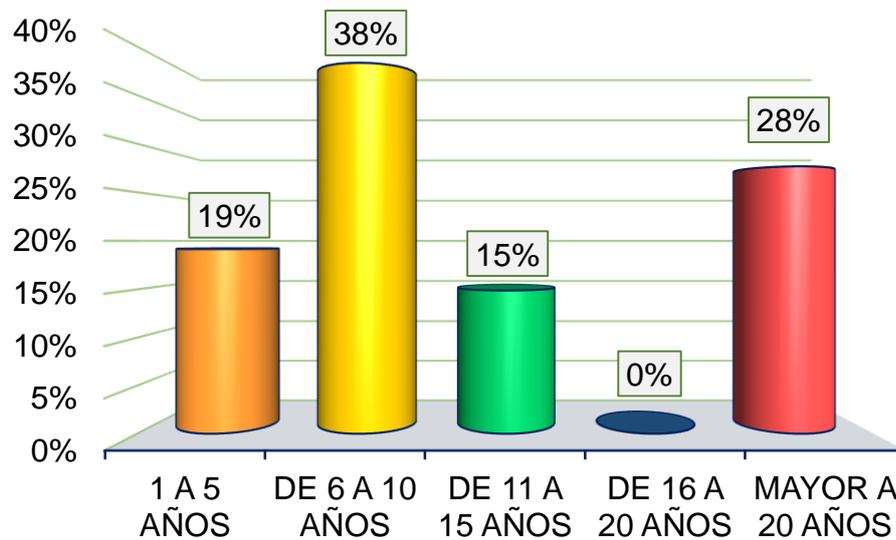
En el gráfico: 85% son mujeres y el 15% varones.

De los resultados, el género que predomina en esta investigación es el del sexo femenino, datos que concuerda en el caso de enfermería con la concepción de la sociedad que la profesión de licenciadas en enfermería y técnicos en enfermería es una carrera eminentemente para el sexo femenino.



GRÁFICO N° 4

TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el gráfico 38% tiene de 6 a 10 años de servicio en centro quirúrgico y el 15% de 11 a 15 años.

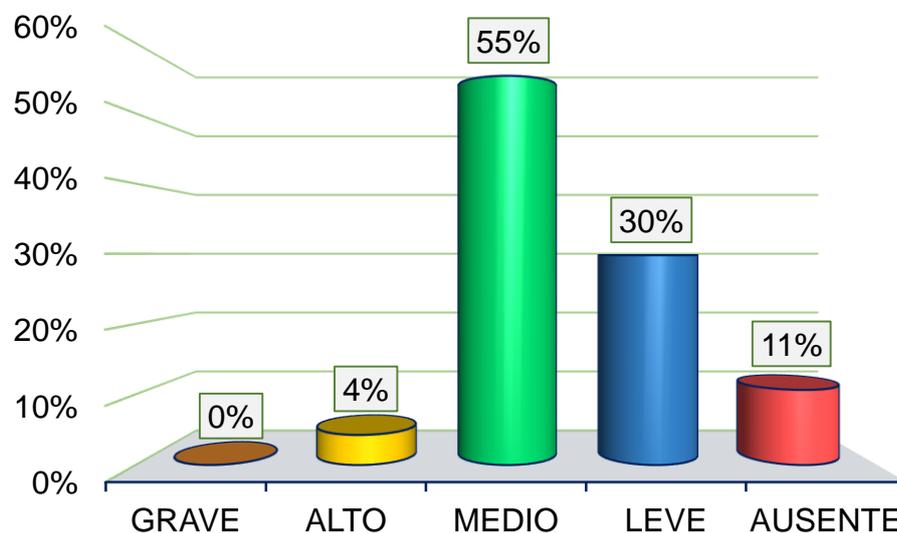
Los resultados se refieren al tiempo de servicio que acumularon los profesionales de la salud en centro quirúrgico, resultados que influyen en el desempeño laboral y al estrés debido a la carga laboral, las condición de contrato (nombrados , CAS, contrato por terceros , entre otros), los años trabajando, las capacitaciones y las actividades que se realiza de manera rutinaria , la vida familiar , y otros factores pueden afectar en el bienestar físico y emocional de los trabajadores de la salud ya mencionados.



4.1.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO.

GRÁFICO N° 5

ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el gráfico se observa que 55% presento estrés medio en la dimensión de agotamiento emocional y 4% alto.

Considerando lo expuesto, la mayor cantidad de encuestados refieren un nivel medio de agotamiento emocional, lo que quiere decir que el personal tiene actitudes parciales al considerar espacios para el estudio, descanso oportuno, realización de actividades de relajación, también de tener una alimentación

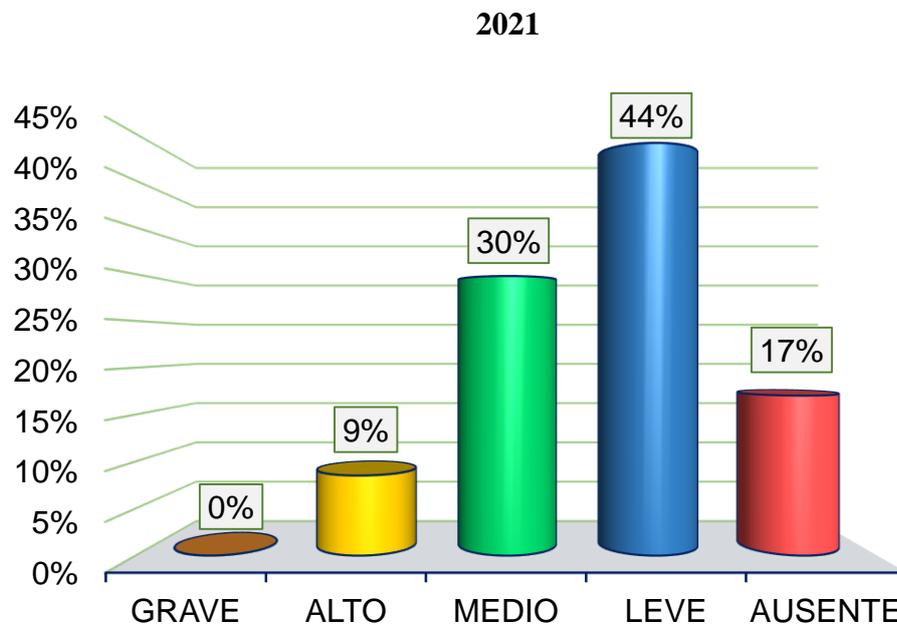


adecuada y de hacer actividades físicas de fortalecimiento y de distracción. De esta manera se finaliza con que el personal del centro estudiado debe de gestionar de mejor manera sus actividades para lograr disminuir el nivel de agotamiento emocional.



GRÁFICO N° 6

ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN DE DESPERSONALIZACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el gráfico se observa que 44% presento estrés leve en la dimensión de despersonalización y 9% alto.

Considerando lo expuesto, la mayor cantidad de encuestados refieren un nivel leve de despersonalización, lo que quiere decir que el personal tiene tendencias positivas al realizar de recreación y descanso intelectual, también de sentir satisfacción y valoración en su trabajo, brindarse oportunidades para mejorar en el ámbito académico, al recibir por parte de la institución permiso para asistir a eventos de capacitación y actualización, y al sentirse satisfechos por el trabajo propio según la perspectiva de ellos mismos. De esta manera se finaliza con que el



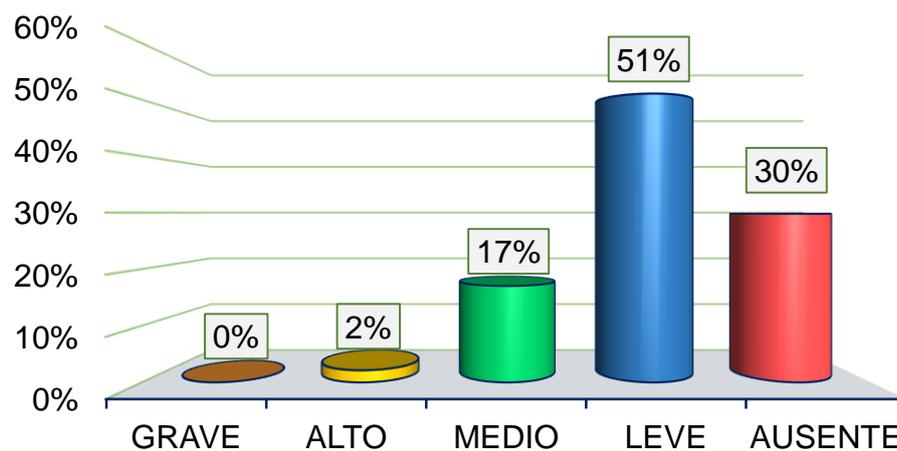
personal del centro estudiado tiene una gestión adecuada de las actividades para regular la despersonalización, sin embargo, esto puede mejorar hasta calificar esta dimensión como ausente.



GRÁFICO N° 7

ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN DE REALIZACIÓN PERSONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO

2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

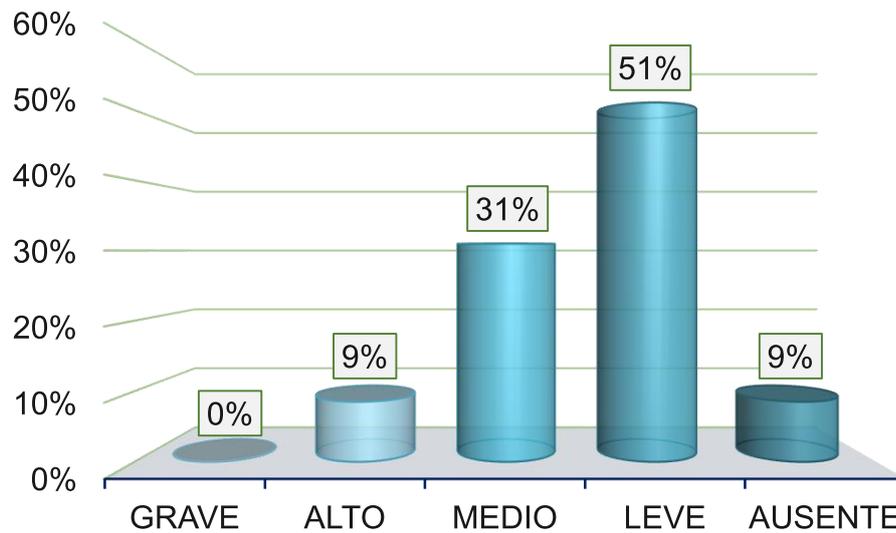
En el gráfico se observa que 51% presento estrés leve en la dimensión de realización personal y 2% alto.

Se analiza de los resultados que el personal del centro quirúrgico estudiado cumple con su horario laboral, son puntuales, sienten comodidad en el actuar con su equipo de trabajo, asumen responsabilidades que conducen al liderazgo, tienen compañeros que comparten ideales, en su grupo existe la armonía, y reciben apoyo por parte de estamentos superiores para la superación de obstáculos. De esta manera se finaliza con que el personal del centro estudiado gestiona de forma adecuada sus actividades para no tener estrés por realización personal, sin embargo, pueden llevar los niveles de esta dimensión hasta la insuficiencia.



GRÁFICO N° 8

NIVEL DE ESTRÉS OCUPACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el gráfico se observa que 51% presentó estrés leve y 9% alto.

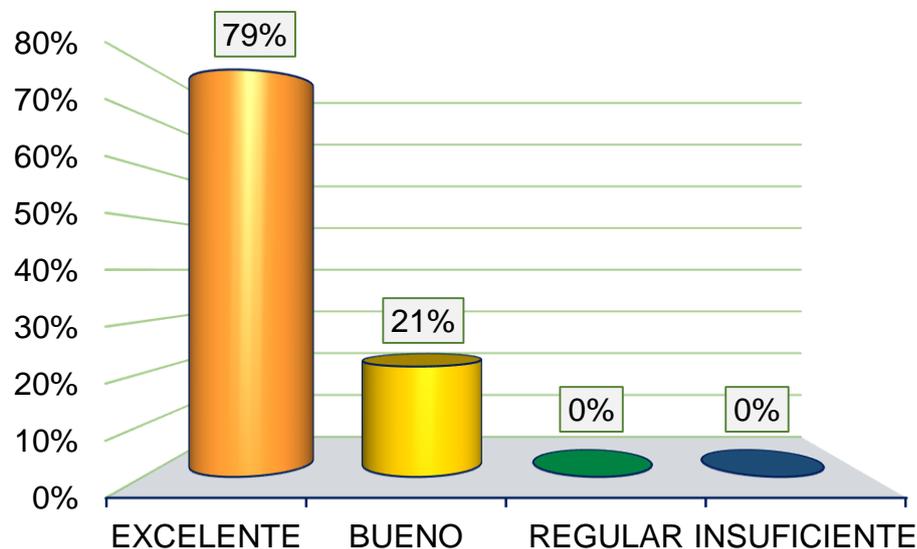
Considerando lo expuesto, la mayor cantidad de encuestados refieren un nivel leve de estrés ocupacional, lo que quiere decir que el personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco no tienen un nivel considerable de agotamiento emocional, de despersonalización y de estrés por realización personal.



4.1.3. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO.

GRÁFICO N° 9

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN DE DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el gráfico se observa que 79% presentó desempeño laboral excelente en la dimensión de desempeño académico y 21% bueno.

Considerando lo expuesto, la mayor cantidad de encuestados refieren un nivel excelente de desempeño académico, lo que quiere decir que el personal ejerce su labor con profesionalismo, es respetuoso con el entorno laboral y también reciben



respeto, cumplen con los compromisos establecidos, considerar que sus labores son valiosas como las demás y respetan los tratados médicos de la política institucional.

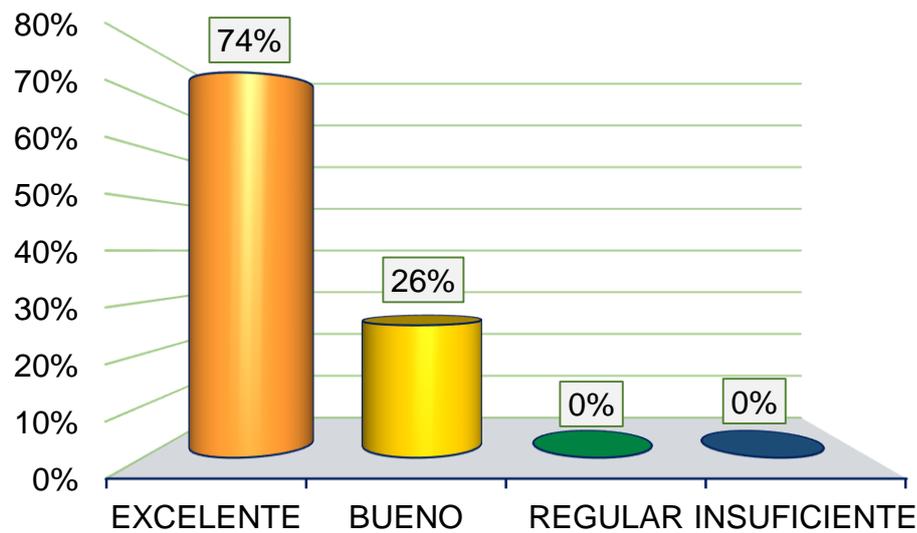


GRÁFICO N° 10

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN LABORAL DEL PERSONAL

QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO

CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

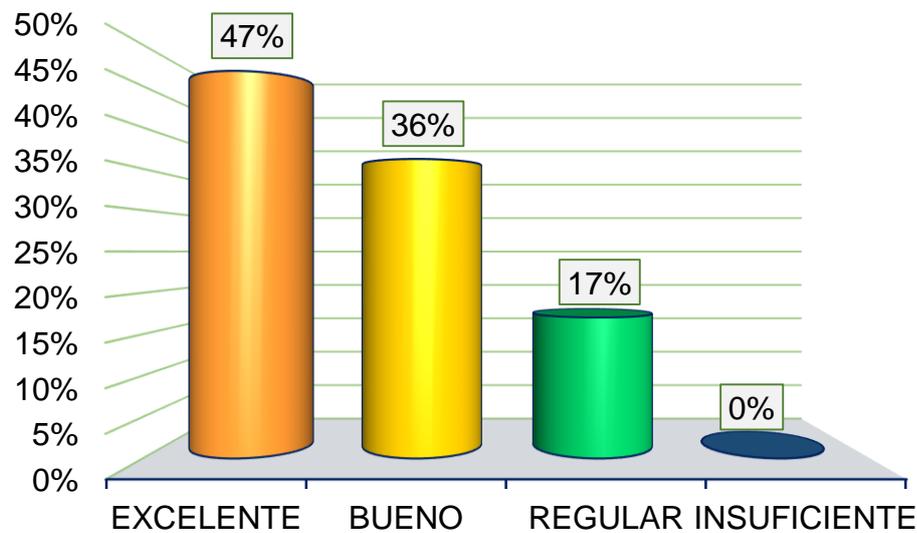
En el gráfico se observa que 74% presento desempeño laboral excelente en la dimensión de laboral y 26% bueno.

Considerando lo expuesto, la mayor cantidad de encuestados refieren un nivel excelente de desempeño laboral, lo que quiere decir que están satisfechos con su profesión, puesto y área de trabajo, cubren sus expectativas económicas con el trabajo, se sienten a gusto con el cargo que desempeñan, les gusta el trabajo que realizan, se sienten auto realizados, tienen un buen desempeño diario, realizan sus labores con agrado, tienen satisfacción por el entorno social y el laboral.



GRÁFICO N°11

**DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN DE DESEMPEÑO
INVESTIGATIVO DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE
SICUANI – CUSCO 2021**



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

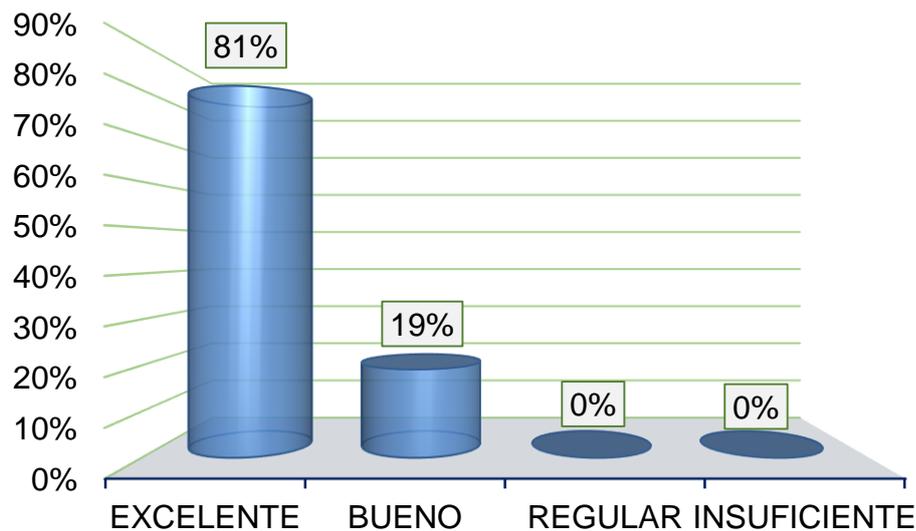
En el gráfico se observa que 47% presentó desempeño laboral excelente en la dimensión de desempeño investigativo y 17% regular.

Considerando lo expuesto, la mayor cantidad de encuestados refieren un nivel excelente de desempeño investigativo, lo que quiere decir que generalmente el personal participa en eventos de capacitación y actualización, fortalece capacidades profesionales y tiene interés por investigar temas relevantes.



GRÁFICO N° 12

NIVEL GENERAL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el gráfico se observa que 81% presentó desempeño laboral excelente y 19% bueno.

Considerando lo expuesto, la mayor cantidad de encuestados refieren un nivel excelente de desempeño laboral, lo que quiere decir que el personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco tiene un desempeño laboral, académico e investigativo adecuado.



4.1.4. RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS OCUPACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO.

TABLA 1
CORRELACIÓN ENTRE ESTRÉS OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021

Comprobación de hipótesis

Variables		Estrés ocupacional	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	- 0.740
		Sig. bilateral	0.000
		N	47

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En la tabla referente a la correlación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral, nos indica que si existe una relación con la variable implicada, ya que se aprecia que en base al estadístico Rho de Spearman la variables de estudio tienen una relación inversa de -0.740, la cual posee significancia estadística ya que el p valor obtenido para el modelo es de 0.000 que es inferior al límite establecido por el margen de error alfa de 5%; entonces se puede afirmar que a menor estrés ocupacional, mejor será el desempeño laboral del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco para el año 2021.



TABLA 2
CORRELACIÓN ENTRE ESTRÉS OCUPACIONAL Y DIMENSIONES
DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO
RODRÍGUEZ DE SICUANI – CUSCO 2021

Variables		Estrés ocupacional	
Coefficiente de Pearson	Laboral	Coeficiente de correlación	-0.731
		Sig. bilateral	0.000
		N	47
Rho de Spearman	Académico	Coeficiente de correlación	-0.595
		Sig. bilateral	0.000
		N	47
Spearman	Investigativo	Coeficiente de correlación	-0.365
		Sig. bilateral	0.012
		N	47

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En la tabla referente a la correlación nos muestra que si existe relación entre el estrés ocupacional y las dimensiones del desempeño laboral, ya que se aprecia que la variable estrés ocupacional tiene una relación inversa con el desempeño laboral, académico e investigativo al tener un valor de -0.731 de correlación de Pearson para la primera mencionada, -0.595 y -0.365 Rho de Spearman para las siguientes respectivamente, todos los coeficientes de las dimensiones se consideran estadísticamente significativos pues el p valor obtenido para cada una de ella es



inferior al límite establecido por el margen de error alfa de 5%, teniendo para desempeño laboral un valor de significancia de 0.000, para desempeño académico 0.000 y para desempeño investigativo 0.012.

Por lo tanto, es correcto afirmar que, a menor estrés ocupacional, mejor será el desempeño laboral, académico e investigativo del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco para el año 2021.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS

El estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional, encontramos que el 55% posee un nivel medio, seguido de un 30% con nivel leve, un 11% con nivel ausente y solo un 4% con nivel alto, por lo que es preciso tomar actividades en gestión para evitar que este aumente y si es posible reducirlo. Hablando de la dimensión de despersonalización del estrés laboral, el 44% muestra un nivel leve y solo un 9% en nivel alto, ello significa que existe una buena interrelación entre el equipo de salud; se muestra positivo al descanso intelectual, la recreación y la satisfacción. Enfocándonos en la dimensión de realización personal, el 51% posee un nivel leve de estrés en relación a su trabajo, y solo un 2% en nivel alto; por lo que el personal cumple adecuadamente sus horarios, puntualidad, se sienten cómodos en su labor de equipo, asumiendo responsabilidad que conducen a un buen liderazgo.

El desempeño laboral en la dimensión de desempeño académico un 79% en nivel excelente, y el 21% en nivel bueno; por lo que las actividades son realizadas con gran profesionalismo y respeto laboral; en cuanto a la dimensión de desempeño investigativo el 47% tiene un nivel excelente, 36% bueno y 17% en nivel regular; por lo que las actividades de capacitación y constante actualización son de manera más que regular, por lo que las capacidades profesionales son reforzadas y el personal muestra gran interés por la investigación.



5.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

La principal dificultad que se tuvo durante la aplicación del instrumento fue la coordinación con los horarios de los diferentes profesionales ya que sus horarios son rotativos, pero en coordinación las jefaturas se pudo lograr la adecuada participación de toda la población muestra a través de la concientización.

5.3. COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE

Para la comparación con la literatura existente se tomó en cuenta los antecedentes y referencias bibliográficas que son parte de esta investigación por lo que podemos afirmar que:

Sobre las condiciones Sociodemográficas; de edad, en el estudio de **ONOFRE L.** en su investigación acerca de la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral en la dirección de talento humano del hospital de las Fuerzas Armadas en Quito Ecuador. Donde encontró que 40% tenía de 31 a 40 años de edad, resultados que se asemejan a lo hallado en el presente estudio, donde el 57% tenía 31 a 40 años

Respecto al sexo, el estudio de **CARRILLO, C, RÍOS, M, ESCUDERO, L, y MARTINEZ, M.** en la investigación sobre el estrés laboral en los trabajadores de Enfermería del hospital general Universitario de Murcia en España en 2018, donde encontró que 86.8% de mujeres y 13.2% de hombres, resultados que se asemejan a lo hallado en el presente estudio, donde el 85% son del sexo femenino y 15% masculino.

Respecto a la variable estrés ocupacional y sus tres dimensiones; dimensión agotamiento emocional, dimensión despersonalización y dimensión realización personal; en el estudio de **JORDÁN B.** En su investigación sobre el estrés y el desempeño laboral en equipos en el área COVID- 19 de un hospital en Guayaquil, 2021. Donde se obtuvo como resultados



en la dimensión de agotamiento emocional 59% estrés intermedio y 9.8 alto; Resultados que se asemejan a lo hallado en el presente estudio, en la dimensión de agotamiento emocional 55% estrés medio y 4% alto.

Los resultados hallados por, **BARRERA T.** En su investigación sobre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores asistenciales del hospital Antonio Caldas D. en Pomabamba, 2017, que dio como resultados en la dimensión despersonalización; 49.3% moderado y 28.2% leve. Resultados que discrepan con lo obtenido en este estudio en la dimensión despersonalización 44% estrés leve y 9% alto.

ARANYA J. en su investigación sobre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de centro quirúrgico del hospital Regional, en Cusco en tiempo de pandemia. En sus resultados en la dimensión de realización personal encontró 62% estrés Alto y 38% medio, resultados que no discrepan con lo encontrado en esta investigación 51% estrés leve y 2% alto.

En La variable estrés ocupacional **ARANYA J.** en su investigación sobre sobre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de centro quirúrgico del hospital Regional, en Cusco en tiempo de pandemia. Donde se obtuvo que 70% tenían nivel de estrés medio y 30% bajo, Los resultados sobre el nivel de estrés discrepan con lo hallado en este estudio donde se obtuvo 51% estrés leve y 9% alto.

Respecto a la variable desempeño laboral y sus tres dimensiones; dimensión académica, dimensión laboral y dimensión investigativo; en el estudio de **BARRERA T.** En su investigación sobre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores asistenciales del hospital Antonio Caldas D. en Pomabamba, 2017, tiene como resultados en la dimensión académica que el 8.5% tienen un desempeño bajo y 42.3% medio. Resultados que se asemejan parcialmente 79% desempeño excelente y 21% bueno.



VELÁSQUEZ F, VILLAVICENCIO D., En su tesis sobre el nivel de estrés laboral en los especialistas de la salud relacionados al desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel D. en el año 2016 en Ecuador. Donde se encontró en la dimensión laboral el 77,2% desempeño excelente y 22,8% muy bueno. Resultados que se asemejan parcialmente a lo hallado en este estudio donde se obtuvo 74% desempeño excelente y 26% bueno.

Los resultados sobre la dimensión de desempeño investigativo no se asemejan a lo hallado por, **BARRERA T.** En su investigación sobre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores asistenciales del hospital Antonio Caldas D. en Pomabamba, 2017, el resultado que obtuvo fue, 25.4% desempeño investigativo bajo ,49.3% medio y el 25.4% alto. mientras que en este estudio se obtuvo 47% desempeño investigativo excelente y 17% regular.

En La variable desempeño laboral según **ARANYA J.** en su investigación titulada en su investigación sobre sobre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de centro quirúrgico del hospital Regional, en Cusco en tiempo de pandemia. Donde se obtuvo que un 90% nivel bajo de desempeño laboral y 10% medio; resultados que se no se asemejan a lo hallado en este estudio donde 51% tiene desempeño laboral leve y 9% alto

Los resultados de **GUERRA D.** En su estudio sobre la influencia del estrés en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en servicios críticos de hospital de Pampas en el año 2019. Donde se obtuvo una relación inversa entre estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas, deduciendo que, a mayor nivel de estrés, menor es el desempeño laboral, por lo que concuerda totalmente con los resultados de encontrados en nuestro estudio debido a que también se obtuvo una relación inversa o negativa referente al estrés. Guerra en su estudio



pudo determinar que existía 13% de estrés en nivel bajo, mientras que en nuestro estudio encontramos 51% en nivel leve.

Finalmente, los resultados obtenidos en el presente estudio, nos mostraron que existía una relación indirecta de acuerdo al Rho de Spearman de -0.740 para la relación entre estrés ocupacional con el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco, que concuerdan con los de **VÍLCHEZ L.** en su investigación sobre el estrés laboral en relación al desempeño de los colaboradores de un hospital de un hospital en el distrito de Florencia en el año 2022. Que buscaba la relación entre la incidencia del estrés en el desempeño laboral quien concluyó mediante la prueba estadística de Rho de Spearman de 0,925, determinando una relación negativa alta entre ambas variables. Estos resultados que reflejan similitud, a través del estadístico de Rho de Spearman que buscaba la relación entre el estrés y el desempeño laboral .

5.4. IMPLICANCIAS DEL ESTUDIO

Se ha aplicado información verídica en la realización de la presente investigación de investigación, por el mismo hecho de haber hecho uso solo de fuentes confiables e información verídica, para poder cumplir con los objetivos propuestos dentro de lo que es el Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani en el año 2021, se tuvo la colaboración del personal que laboraba dentro de esta institución de salud, y se logró recabar los datos necesarios para poder medir estadísticamente y poder analizar los objetivos frente al desempeño laboral y el nivel de estrés que estos presenta, para lo cual se hizo uso de la herramienta como el cuestionario y así obtener datos precisos frente a estas dos variables.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El 57% tenía 31 a 40 años de edad, 2% de 25 a 30 años; 34% eran médicos, 45% Lic. En enfermería y 21% profesionales técnicos en enfermería técnica; 85% eran de sexo femenino y 38% refirieron tener de 6 a 10 años de experiencia en centro quirúrgico, 28% más de 20 años.

SEGUNDA: En la dimensión agotamiento emocional 55% estrés medio 4% alto; en la dimensión de despersonalización 44% estrés leve y 9% alto; en la dimensión de realización personal 51% estrés leve y 2% alto; el nivel de estrés ocupacional 51% nivel leve de estrés, 31% medio, 9% alto y 9% ausente.

TERCERA: En la dimensión de desempeño académico 79% desempeño excelente, 21% bueno; en la dimensión laboral 74% desempeño excelente, 26% bueno; en la dimensión de desempeño investigativo 47% desempeño excelente, 17% regular; el nivel de desempeño laboral se encontraba en un 81% nivel excelente, 19% bueno.

CUARTA: La correlación obtenida de acuerdo al análisis estadístico de Rho de Spearman obtuvo una relación inversa de -0.740 por lo que se puede afirmar que, a menor estrés laboral, mejor será el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - cusco, periodo 2021, por lo que la hipótesis planteada es aceptada.



SUGERENCIAS

AL DIRECTOR DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI.

- Establecer herramientas de políticas que favorezcan a la salud ocupacional de todos los trabajadores de salud del Hospital.

AL JEFE DE PERSONAL DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI

- Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Generar espacios para recreación.

AL JEFE DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DE SICUANI.

- Dar las facilidades al personal de centro quirúrgico para asista a talleres que fortalezcan su autoestima y contribuyan a su desenvolvimiento en el Hospital y en la atención de los servicios.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. 2007 (internet) (consultado 14 junio del 2021). Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por qué importa el estrés en el trabajo. 2012 (Internet). (consultado 14 junio del 2021). Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm
3. Mariani S. 20% de trabajadores no recibe feedback sobre desempeño (internet) Chile: Workmonitor randstad 2019 (Consultado 05 mayo 2021). Disponible en: <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/chile-20-no-recibe-feedback-sobre-su-desempeno-profesional/>
4. Blog trabajador.com (Internet); 2021 (Consultado 18 junio 21). Disponible en: <https://www.trabajando.cl/blog/?s=estres+laboral&submit>
5. Revista la república. El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. La República. (internet) 2018; (consultado 14 abril 2021); 1-10. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-eseenemigo-silencioso-que-afecta-al-80-deperuanos>
6. Diario Gestión, ¿cuáles son las causas de ansiedad y cómo combatirlas? (Internet). (Consultado 04 junio 2021). Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboralcombatirla-136572-noticia/>
7. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. (Tesis de maestría). Piura: Universidad



- César Vallejo; 2022. (Consultado el 19 de abril del 2023). Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Onofre L. Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N. ° 1, Quito 2019 (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. 2021. (Consultado el 04 de octubre del 2021). Disponible en:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
 9. Carrillo, C, Ríos, M, Escudero, I, y Martínez, M. Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital General Universitario de Murcia España – 2018. Revista electrónica trimestral de Enfermería (internet) 2018. (Consultado el 09 de noviembre del 2021). Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
 10. Velásquez F, Villavicencio D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de septiembre-octubre del 2016. (Tesis de pregrado). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador 2016. (Consultado el 09 de junio del 2021). Disponible en:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 11. Castello F y Martínez C. Desempeño laboral y estrés en tiempos de covid- 19 en el personal de salud del Hospital de contingencia Hermilio Valdizan de Huánuco 2021 (Tesis de pregrado), Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán,



2021. (Consultado el 09 de noviembre del 2021). Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3395188>
12. Cubas L. Desempeño laboral y el nivel de estrés en el personal médico de un Hospital de la Región Lambayeque (tesis de maestría). Chiclayo: Universidad César Vallejo, 2021. (Consultado el 19 de noviembre del 2021). Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3047702>
13. Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del hospital de Trujillo durante el estado de emergencia, covid-19 (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad César Vallejo, 2020. (Consultado el 14 de noviembre del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2946471>
14. Vega K. Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un Hospital de la provincia de Ferreñafe (Tesis De Maestría). Chiclayo 2021: Universidad César Vallejo, (Consultado el 14 de noviembre del 2021). Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Villanueva Z. Estrés laboral y desempeño del trabajador de salud en la unidad de cuidados intensivos neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martinss-2021 (Tesis de maestría). Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, 2022. (Consultado el 19 de abril del 2022). Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3157665>
16. Lecca R. Estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020 (Tesis de maestría). Lima: Universidad San Martín de Porres, 2021. (Consultado el 14 de noviembre del 2021). Disponible en:



https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. (tesis de pregrado). Huancayo: universidad privada norbert wiener, 2020. (Consultado el 27 de marzo del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3366183>
18. Barrera T. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba - 2017. (Tesis de maestría). Ancash: Universidad Cesar Vallejo, 2017. (Consultado el 27 de marzo del 2021). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29596/barrera_lt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, 2021. (consultado el 04 de noviembre 2021) Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79183/Aranya_CJ-K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Loayza M. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020 (tesis de maestría). cusco: universidad césar vallejo, 2021. (Consultado el 27 de noviembre del 2021). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



21. Marquina A. Estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales del centro de salud Wanchaq, Cusco – 2019 (tesis de pregrado). Cusco: Universidad Andina del Cusco. 2022. (Consultado el 27 de marzo del 2021). Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3137308>
22. Verduzco R, Hernández C. El estrés en el entorno laboral. Revista de investigación innovación tecnológica(internet) 2018 (consultado 09 oct 2021); 64 (15): disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
23. Selye, H. The Stress of Life (internet.). 1976. New York: McGraw-Hill. (consultado 09 junio 2021): disponible en: https://journals.lww.com/jbjsjournal/citation/1957/39020/the_stress_of_life__hans_selye,_m_d__new_york,.34.aspx
24. Calnan M, Wainwright D, Almond J, effort rewards imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. Work and Stress. (internet.). 2000; 14(4). (consultado 14 junio 2021): disponible en: https://www.researchgate.net/publication/30527114_Job_Strain_Effort-Reward_Imbalance_And_Mental_Distress_A_Study_Of_Occupations_In_General_Medical_Practice
25. Johnson J, Hall E, Strain E, Workplace social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. (internet.). 1988; 71(3). (consultado 14 junio 2021): disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/>
26. Harrison R. Modelo teórico Ajuste entre el individuo y el ambiente laboral. [internet]; 1978. (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en:



- <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboralconcepto-y-modelos-teoricos-1166.html>.
27. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. [internet]; 1996. (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1996-04477-003>
28. Díaz D. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*. (internet) 2011; 2(1). (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677229.pdf>
29. Conde M. *Saludalia*. [internet]; 2009. (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://www.saludalia.com/>
30. Corredor P, Monroy F. Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y Burnout en personal sanitario. *Hacia la promoción de la salud*. Hacia la promoción de la salud. (internet) 2009; 14(1). (consultado el 23 de marzo de 2021). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126691008.pdf>
31. Leka S. La organización del trabajo y el estrés Reino Unido: Organización Mundial de la Salud. (internet) 2004. (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
32. Trucco M, Valenzuela P, Trucco D. Estrés ocupacional en el personal de salud. *Revista médica de Chile*. (internet) 1999; 127(12). (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98871999001200006
33. Mingote J, Pérez S. *Estrés en la enfermería Madrid: Díaz de Santos* (internet) 2003. (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en:



- <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/8722de0a39a7c40ffc1732c5525654cc.pdf>
34. Limonero J, Tomás J, Fernández J, Gómez J. Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y Estrés*. (internet) 2004; 10(1). (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010
35. Castaño A. Relación entre el trabajo a turnos, estrés y rendimiento laboral en personal de enfermería. (Tesis de Maestría). España. Universidad de Oviedo. 2013. (consultado el 20 de marzo de 2021). Disponible en: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/18250/TFM_AnaMCastanoPerez.pdf?sequence=4&isAllowed=y
36. Vialfa C. CCM Salud. (internet); 2013. (Consultado 15 de marzo de 2021). Disponible en: <https://salud.ccm.net/faq/293-las-3-fases-del-estres>.
37. Castillo S. El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*. (internet); 2001; 17(2). (Consultado 15 de marzo de 2021). Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004
38. Martínez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. (internet) 2010 (consultado 05 de mayo 2021) Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
39. Kacker W. Action theory and occupational psychology. *The German Journal of Psychology*. (internet) 1994: p. 91-120. 2010 (consultado 05 de mayo 2021) Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1995-07706-001>



40. Campbell P. A theory of performance New York: Employee Selection. (internet); 1993. (consultado 04 de mayo 2021) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/291062476_Performance_Concepts_and_Performance_Theory
41. Early A, Shalley C. Teoría de la Motivación-Cognitiva. (internet); 1991. (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/161254926.pdf>
42. Mora C. Rendimiento, Desempeño, Alcance. (internet); 2007. (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/alcance-delrendimientoy-desempeno-laboral-en-la-organizacion.html>.
43. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. Octava ed. México: McGraw-Hill. (internet); 2007. (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
44. Belloso R. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. (internet); 2007; 4(2). (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
45. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Primera ed. México: McGraw-Hill. (internet); 2002 (consultado 23 de marzo 2021) Disponible en: <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
46. Benavides O. Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas Bogotá: McGraw-Hill. (internet); 2002 (consultado 22 de marzo 2021) Disponible en:



- <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=4E6D41E757148749D37C121F7654876F?sequence=1>
47. Gimeno J. Autoconcepto, sociabilidad y rendimiento escolar México: Editorial trillas. (internet); 1977 (consultado 22 de marzo 2021) Disponible en: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0VhBCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA16&dq=Gimeno+J.+Autoconcepto,+sociabilidad+y+rendimiento+escolar+M%C3%A9xico:+Editorial+trillas%3B+1977&ots=FoZ7xSNjds&sig=5oHkI9bkAP7Ko_IXrgxqmjmW7Ek#v=onepage&q&f=false
48. Hernández Silva y Martí Lahera. Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. ACIMED (internet) 2006 (consultado 22 de abril 2023);14 (01). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352006000100003&script=sci_abstract
49. Bohórquez B. Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios. (Tesis). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. 2009 (consultado 22 de abril 2023) Disponible en: <http://w2.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/search/labor.html>
50. Aamodt. Psicología industrial organizacional (internet) 2010(consultado 22 de abril 2023). Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/psicologia-ii/semana-1-pdf-aamodt-2010-psicologia-industrial-organizacional/17205519>
51. Núñez R. Enseñanza de la competencia investigativa: percepciones y evidencias de los estudiantes universitarios. Espacios. (internet) 2019 (consultado 22 de abril 2023) 40(41). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n41/a19v40n41p26.pdf>



52. Grupo milenio. La importancia de la investigación para el desarrollo profesional (internet) 2019 (consultado 22 de abril del 2023). Disponible en: <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/comunicar-la-politica-algo-mas/la-importancia-de-la-investigacion-para-el-desarrollo-profesional>
53. AMUNE. Asociación Murciana de Neurociencia. (internet); 2020. (consultado el 22 de marzo de 2021). Disponible en: <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>.
54. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos México: McGraw Hill. (internet); 2020. (consultado el 22 de marzo de 2021) 5 (1). Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf





INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS OCUPACIONAL

EDAD:

- 25– 30 años
- 31-40 años
- 41-50 años
- 50 a más

OCUPACIÓN:

- Médico
- Enfermera (o)
- Técnica

SEXO:

- Masculino
- Femenino

TIEMPO DE SERVICIO:

- 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Mayor a 20 años

INSTRUCCIONES: Estimado (a) señor (a), a continuación, le presento una lista de acciones que recogerá datos sobre estrés ocupacional y desempeño laboral del personal de Centro Quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco.



Se agradece su colaboración y se le pide encarecidamente que responda con seriedad ya que de esta depende los resultados que se obtendrán.

Marque con una **X** la alternativa que Ud. Considere adecuada.

4= Siempre 3= Casi siempre 2= A veces 1= Nunca

N°	ITEMS / INDICADORES	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
01	Tomas en cuenta sus espacios de tiempo para estudiar				
02	Te brindamos espacios para el descanso oportuno				
03	Realizas actividades de relajamiento				
04	Te alimentas adecuadamente				
05	Realiza actividades para fortalecerse físicamente				
06	Realizas actividades de distracción				
07	Realizas actividades recreativas para generar descanso intelectual				
08	Te sientes satisfecho con tu trabajo				
09	Te sientes valorado en su centro de trabajo				
10	Te brindas la oportunidad para crecer profesionalmente				
11	Te brindamos la oportunidad para perfeccionarse académicamente				
12	La institución te brinda la oportunidad para asistir a eventos de capacitación y actualización				
13	Te sientes satisfecho con tu trabajo				
14	Cumples con tu horario de trabajo				
15	Eres puntual				
16	Te sientes cómodo con tu equipo de trabajo				
17	Asumes responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo				
18	Tus compañeros comparten tus ideales				
19	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa				
20	El superior te brinda apoyo para superar los obstáculos que se te presentan				

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN EL DESEMPEÑO LABORAL

4= Siempre 3= Casi siempre 2= A veces 1= Nunca

N°	ITEMS / INDICADORES	VALORACIÓN			
		4	3	2	1
01	Te sientes satisfecho con tu profesión				
02	Cubro mis expectativas económicas con mi trabajo				
03	Te sientes a gusto con el cargo que desempeñó				



04	Me gusta el trabajo que realizo				
05	Mi trabajo me hace sentir auto realizado (a)				
06	Hago un buen desempeño de mis labores diarias				
07	Cumples tus obligaciones con conocimiento científico y con agrado				
08	Te sientes satisfecho con su puesto de trabajo				
09	Te sientes satisfecho con tu área de trabajo de acuerdo a tu especialidad y/o capacitaciones				
10	Estás satisfecho y sientes autosuperación con el entorno social en donde se desenvuelve				
11	Ejerces tu labor con profesionalismo				
12	Te sientes satisfecho con su entorno laboral				
13	Eres respetuoso con tu entorno laboral				
14	Cumples con los compromisos de capacitación y actualizaciones establecidos				
15	Cumplimiento de los requerimientos técnico-metodológicos				
16	Respetas los tratados médicos de la política institucional				
17	Participas de eventos de capacitación y actualización de empleo de nuevas tecnologías.				
18	Fortaleces tus capacidades profesionales				
19	Te interesa investigar temas relevantes				
20	Cumples con los compromisos de capacitación y actualizaciones establecidos				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Análisis de fiabilidad

Cuadro 5

Alfa de Cronbach - Cuestionario para la Evaluación del Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	20

Fuente y elaboración base de datos IMB/CEDL

Análisis e interpretación

En el cuadro 1 referente al análisis de fiabilidad, según el Alfa de Cronbach el Cuestionario para la Evaluación del Desempeño Laboral tiene fiabilidad pues el valor del coeficiente es de 0.840 que es cercano a 1; entonces el instrumento de evaluación de la variable desempeño laboral es consistente y aceptable para la aplicación de dicho cuestionario para la recolección de información de este estudio



FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA IDENTIFICAR EL ESTRÉS

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS
2) Autor/Adaptación	Tapia, Cruz y Gallardo (2007)
3) N° de ítems	20
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	47 profesionales pertenecientes al Centro Quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco.
7) Finalidad	Identificar los niveles de estrés en el personal de Centro Quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa tres dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Cansancio emocional (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6)II. Realización personal (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13)III. Despersonalización (ítems 14,15, 16, 17, 18, 19,20) <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral en el personal que labora en el centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021?	Determinar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021.	Ha: Existe relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral en el personal que labora en el centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021.	VI: Estrés ocupacional Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cansancio emocional ▪ Realización personal ▪ Despersonalización VD: Desempeño laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Académico ▪ Laboral ▪ Investigativo V. INTERVINIENTES <ul style="list-style-type: none"> ▪ Edad ▪ Ocupación ▪ Sexo ▪ Tiempo de servicio 	Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Enfoque de investigación: cuantitativo Diseño de investigación: No experimental Población: Conformado por el personal del centro quirúrgico Muestra: Conformado por x especialistas en el centro quirúrgico Técnicas e instrumentos: Encuesta-cuestionario Procesamiento de datos: Paquete estadístico de SPSS
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis		
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal del Centro Quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco?	Describir las características sociodemográficas del personal del centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco.	H0: No existe una relación directa y significativa entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, periodo 2021.		
- ¿Cuál es el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, según edad, ocupación, sexo y tiempo de servicio?	Describir como es el estrés ocupacional del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, según edad, ocupación, sexo y tiempo de servicio.			



<p>- ¿Cuál es el índice de estrés laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco?</p>				
<p>- ¿Cuál es la relación entre el estrés ocupacional con el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco?</p>	<p>Describir el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani - Cusco, según edad, ocupación, sexo y tiempo de servicio.</p>			
	<p>Establecer la relación entre las dimensiones del estrés ocupacional con el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco.</p>			



No se pueden editar las respuestas

ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ DE SICUANI - CUSCO, PERIODO 2021

Estimado (a) señor (a), a continuación, le presento una lista de acciones que recogerá datos sobre estrés ocupacional y desempeño laboral del personal de Centro Quirúrgico del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco.

Se agradece su colaboración y se le pide encarecidamente que responda con seriedad ya que de esta depende los resultados que se obtendrán.

Marque la alternativa que Ud. Considere adecuada.

***Obligatorio**

Declaro que:

He leído la hoja de información que se me ha entregado, He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio, He hablado con la Lic. Katia Mariana Moscoso Viza, Comprendo que mi participación es voluntaria.

Comprendo que mi participación es confidencial Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones

Doy libremente mi conformidad para participar en el estudio *

Sí

No

Edad

25 - 30 años

31 - 40 años

41 - 50 años

50 años a mas



Ocupación

- Medico
- Enfermera (o)
- Técnica

Sexo

- Masculino
- Femenino

Tiempo de servicio

- 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Mayor a 20 años

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DEL ESTRÉS OCUPACIONAL

Tomas en cuenta tus espacios de tiempo para estudiar

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te brindas espacios para el descanso oportuno

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



Realizas actividades de relajamiento

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te alimentas adecuadamente

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Realiza actividades para fortalecerse físicamente

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Realizas actividades de distracción

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



Realizas actividades recreativas para generar descanso intelectual

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te sientes satisfecho con tu trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te sientes valorado en su centro de trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces

Te brindas la oportunidad para crecer profesionalmente

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te brindas la oportunidad para perfeccionarte académicamente

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



La institución te brinda la oportunidad para asistir a eventos de capacitación y actualización

- Siempre
- Casi siempre
- A veces

Te sientes satisfecho con tu trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Cumples con tu horario de trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Eres puntual

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te sientes cómodo con tu equipo de trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



Asumes responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Tus compañeros comparten tus ideales

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

El superior te brinda apoyo para superar los obstáculos que se te presentan

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN EL DESEMPEÑO LABORAL



Te sientes satisfecho con tu profesión

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Cubro mis expectativas económicas con mi trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te sientes a gusto con el cargo que desempeñas

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Me gusta el trabajo que realizo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Mi trabajo me hace sentir auto realizado (a)

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



Hago un buen desempeño de mis labores diarias

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Cumples con agrado tu trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te sientes satisfecho con su puesto de trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Ejerces tu labor con profesionalismo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te sientes satisfecho con su entorno laboral

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



Eres respetuoso con tu entorno laboral

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Respetas al personal que labora contigo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Cumples con los compromisos establecidos

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Cumples con los compromisos establecidos

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Respetas los tratados médicos de la política institucional

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Participas de eventos de capacitación y actualización

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Fortaleces tus capacidades profesionales

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Te interesa investigar temas relevantes

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
Cusco Capital Histórica del Perú

DR. CHRISTIAN JOEL CAMACHO PÉREZ
Director del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani.
Cusco.

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR UN
CUESTIONARIO AL PERSONAL QUE
LABORA EN CENTRO QUIRURGICO,
CON FINES DE INVESTIGACIÓN.**

Yo, Katia Mariana Moscoso Viza, identificada con DNI: 46604394, con domicilio en asociación Fe y Esperanza B-1, ante Ud. con el debido respeto me presento y solicito:

En mi condición de LICENCIADA EN ENFERMERÍA, y estando en la etapa de realizar el Trabajo de Investigación titulado: **"ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ DE SICUANI - CUSCO, PERIODO 2021"**, con la finalidad de optar al título profesional de Lic. en enfermería especialista en centro quirúrgico, solicito a su despacho autorice aplicar el instrumento que adjunto al presente documento, el mismo que servirá para continuar con el desarrollo del trabajo de investigación antes mencionado, con el compromiso de hacer llegar a Ud. los resultados hallados para que su conocimiento y demás fines.

Por lo expuesto:

Esperando ser atendida, suplico a Ud. Señor director acceder a lo solicitado.

Cusco, 02 diciembre del 2021.

Katia Mariana Moscoso Viza
CEP:74609
DNI: 46604394



FUT N° 007677

Solicitante: Katia Mariana Moscoso Viza
Nombres y Apellidos

Reg. N° MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SICUANI
Unidad Trámite Documentario

Asunto: Nota de autorización para investigación

Sello y Recepción 3061
Hora: 9.55

Pasa: _____ Fecha: 02/12/2021

Folios N° 01

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR UN CUESTIONARIO AL PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO QUIRURGICO, CON FINES DE INVESTIGACIÓN.

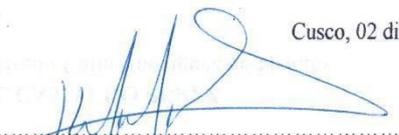
Yo, Katia Mariana Moscoso Viza, identificada con DNI: 46604394, con domicilio en asociación Fe y Esperanza B-1, ante Ud. con el debido respeto me presento y solicito:

En mi condición de LICENCIADA EN ENFERMERÍA, y estando en la etapa de realizar el Trabajo de Investigación titulado: **“ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ DE SICUANI - CUSCO, PERIODO 2021”**, con la finalidad de optar al título profesional de Lic. en enfermería especialista en centro quirúrgico, solicito a su despacho autorice aplicar el instrumento que adjunto al presente documento, el mismo que servirá para continuar con el desarrollo del trabajo de investigación antes mencionado, con el compromiso de hacer llegar a Ud. los resultados hallados para que su conocimiento y demás fines.

Por lo expuesto:

Esperando ser atendida, suplico a Ud. Señor director acceder a lo solicitado.

Cusco, 02 diciembre del 2021.


.....
Katia Mariana Moscoso Viza
CEP:74609
DNI: 46604394



Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,105	47	,200*
Despersonalización	,129	47	,048
Realización personal	,175	47	,001
Estrés ocupacional	,142	47	,018
D. Laboral	,093	47	,200*
D. Académico	,190	47	,000
D. Investigativo	,188	47	,000
Desempeño laboral	,146	47	,014

Fuente y elaboración base de datos IMB/CEDL

Análisis e interpretación

En la cuadro 2 referente a la prueba de normalidad, se tiene que en base a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, las variables estrés ocupacional y desempeño laboral se deben correlacionar con el estadístico Rho de Spearman pues su p valor es inferior al 5% de significancia; para el caso de la relación del estrés ocupacional y las dimensiones del desempeño laboral se tiene que para la dimensión desempeño laboral se correlaciona con la variable con el estadístico de Pearson pues su p valor es de 0.200 que es superior al 5% significancia, mientras que para la relación de las dimensiones desempeño académico e investigativo con la variable, se recurre al estadístico Rho de Spearman según lo indicado por el p valor; finalmente para el caso de la correlación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de estrés ocupacional, se tiene que para la relación entre la variable y el agotamiento personal se recurre al estadístico de Pearson pues su p valor es de 0.200 superior al 5% de significancia, pero para las dimensiones despersonalización y realización personal se recurre al Rho de Spearman.