



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO**  
**QUIRÚRGICO**

**Trabajo Académico**

Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de centro  
quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Anselmo Casos, Norma Genesis

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-9546-4490>

**Asesora:** Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

**Lima – Perú**

**2026**

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

Yo, Norma Genesis Anselmo Casos egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA,2025” Asesorado por el docente: Jeannelly Paola Cabrera Espezua DNI 48832154 ORCID 0000000186422797 tiene un índice de similitud de (12) (DOCE) % con código OID: 14912:547587082 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor  
 Norma Genesis Anselmo Casos  
 DNI: 46817056



.....  
 Firma de asesor  
 Jeannelly Paola Cabrera Espezua  
 DNI: 48832154

Lima, 20 de Enero del 2026

## Contenido

1. EL PROBLEMA .....	8
1.1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.2.1 Problema General .....	12
1.2.2 Problemas Específicos.....	12
1.3. Objetivos de la investigación .....	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos .....	12
1.4. Justificación de la investigación .....	13
1.4.1. Teórica .....	13
1.4.2. Metodológica:.....	13
1.4.3. Practica .....	13
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	14
1.5.1. Temporal .....	14
1.5.2 Espacial .....	14
1.5.3 Unidad de análisis .....	14
2.1. Antecedentes .....	15
2.2. Bases Teóricas .....	18
2.2.1 Estrés Laboral.....	18
2.2.2. Desempeño Laboral.....	26
2.3 Formulación de la hipótesis .....	35
3. METODOLOGÍA .....	36
3.1. Método de la investigación .....	36
3.2. Enfoque de la investigación .....	36
3.3. Tipo de investigación.....	36
3.4. Diseño de la investigación .....	36
3.5. Población, muestra y muestreo .....	37
3.6. Variables y operacionalización .....	38
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	42
3.7.1. Técnica .....	42
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	42
3.7.3. Validación .....	43
3.7.4. Confiabilidad.....	44

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	44
3.9. Aspectos éticos .....	45
4.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	47
4.1 Cronograma de Actividades.....	47
4.2. Presupuesto .....	48

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo con mucho amor a mi familia, que ha sido mi motor y mi inspiración en cada etapa de este camino.

A mis padres, José y Norma por su amor incondicional, sacrificio y enseñanzas que me han guiado hasta aquí.

A mi hijo Fernando, la razón por la cual nunca me detuve, aun en los momentos más difíciles. Todo lo que soy y todo lo que logre, será siempre para ti.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, por la vida y por darme la oportunidad de culminar esta meta.

A mis docentes y asesores, quienes con su paciencia, dedicación y conocimientos me guiaron en la elaboración de la presente.

Finalmente, a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron con su apoyo y palabras de aliento para que este logro hoy sea posible.

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, 2025. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo y no experimental. La población estuvo constituida por 60 enfermeros, tomándose una muestra censal. Los instrumentos aplicados fueron la Nursing Stress Scale (NSS) y una Guía de Observación de desempeño, ambos validados y con alta confiabilidad demostrada mediante Alfa de Cronbach de 0.92 y 0.84, respectivamente. Los datos obtenidos fueron procesados mediante análisis estadístico para correlacionar las variables de estudio.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño profesional, enfermería, centro quirúrgico.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the relationship between stress and work performance among nursing staff in the surgical department of a private clinic in Lima, 2025. The research followed a quantitative approach, using a hypothetical-deductive method and a non-experimental design. The population consisted of 60 nurses, with a census sample being taken. The instruments used were the Nursing Stress Scale (NSS) and a Performance Observation Guide, both validated and with high reliability demonstrated by Cronbach's alpha coefficients of 0.92 and 0.84, respectively. The data obtained were processed using statistical analysis to correlate the study variables.

**Keywords:** Work stress, professional performance, nursing, surgical center.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El estrés es la reacción que una persona tiene ante estímulos externos en su ambiente. Investigaciones actuales indican que, puede impactar adversamente en términos físicos, psicológicos y de conducta personal, como el rendimiento en el trabajo. No obstante, estudios recientes se han enfocado principalmente en los impactos adversos del estrés en los individuos en el entorno laboral, sosteniendo que elevadas dosis de estrés llevan a un rendimiento insuficiente en actividades que demandan tolerancia y concentración en el trabajo (1).

Por otra parte, es un conjunto de respuestas que las personas crean para defenderse, involucrando factores tanto físicos como psicológicos, y que una de las enfermedades más graves en la actualidad es el estrés laboral. Así mismo, la OIT reconoce que, genera manifestaciones emocionales y físicas que provocan un desequilibrio en el desempeño humano y conducen a acciones perjudiciales para la salud o el desarrollo de una empresa (2).

Así pues, se ha transformado en una inquietud importante en la atención sanitaria como respuesta a la exposición crónica a factores estresantes ocupacionales, con serias repercusiones para los empleados sanitarios y las organizaciones en las que trabajan, este escenario es particularmente crítico en centros quirúrgicos, donde las enfermeras son responsables de una variedad de tareas de alta exigencia como la atención oportuna, las actividades administrativas y la enseñanza (3).

En este contexto, la fatiga por estrés laboral afecta al bienestar de los profesionales que laboran en sala de operaciones, sino que también puede afectar negativamente a la eficiencia del cuidado y atención al paciente en su especialidad y puede derivar en consecuencias negativas como errores médicos, depresión y ausentismo laboral (4).

No obstante, los intentos de evitar el desgaste por el estrés en el trabajo frecuentemente se enfocan en los individuos en vez de adoptar una estrategia sistémica para solucionar el problema. Varios estudios indican que el cuidado de las personas puede provocar estrés, lo que podría estar vinculado con la carga laboral y un ambiente psicológico y social con elevadas demandas y escasas capacidades de afrontamiento. (5)

Actualmente se reconoce que el estrés es uno de los retos más grandes a los que se enfrentan los expertos en salud, sobre todos los que trabajan en centro quirúrgico y muchos estudios muestran un vínculo directo con un mayor número de pacientes, mayores cargas de trabajo y malas condiciones de trabajo en los centros de atención médica. (6)

Por otro lado, es importante considerar también el rendimiento laboral que describe el comportamiento del empleado para cumplir de manera competente sus responsabilidades propias de un cargo laboral. Con el paso del tiempo, se ha argumentado que el rendimiento bajo se debe a la carencia de saberes tanto teóricos como prácticos. No obstante, en la actualidad el rendimiento profesional se halla sustentado en diversos factores que pueden ser características personales, así como el ambiente donde se labora (7).

En el ámbito específico del centro quirúrgico, la OIT señala que, dicho profesional debe poseer un conjunto de habilidades para desempeñar el papel que le corresponde (8). Puesto que, dichas competencias permiten garantizar la seguridad del paciente, optimizar los procesos asistenciales y responder de manera efectiva a las demandas cambiantes del entorno hospitalario.

Sin embargo, existen elementos que inciden en el entorno laboral para que los profesionales de Enfermería desempeñen sus tareas de manera eficaz y eficiente; entre estos se incluyen la remuneración, la satisfacción en el cargo que ocupa y otras circunstancias de carácter personal, pues si no se gestionan adecuadamente, estos generan

grandes tensiones y, por consiguiente, tienen un impacto en su desempeño laboral, una situación que se agrava en un ambiente de alta presión como el quirófano (8).

En el año 2021, en la región de Asia Pacífico se descubrió que el 48 % de enfermeros que laboraban en el área quirúrgica tenían limitaciones para conservar costumbres saludables debido a las exigencias del lugar de trabajo. En ese mismo año otro estudio mostró que, entre el 12% y el 16% de los enfermeros quirúrgicos en el continente europeo informaron haber experimentado factores que provocan estrés y tensión debido a su entorno laboral (9).

Poco después en el 2022 en el sector de la salud de Pakistán, se encontró mayores niveles de estrés ocupacional ya que los trabajadores del área quirúrgica indicaron estar altamente expuestos al estrés, donde más 46% de los trabajadores en el país reportaron estrés laboral, depresión y lo más importante, un mal desempeño laboral (10).

En cuanto a Irán, en el 2021, se encontró que el 65% de las enfermeras exhibe un rendimiento laboral de nivel medio, atribuyéndose principalmente a las condiciones laborales estresantes (11).

Respecto a Latinoamérica, en una investigación en Ecuador en el 2021 encontró que el nivel de agotamiento emocional entre las enfermeras que laboraban en centros quirúrgicos en Ecuador es de 76%, debido a que estos profesionales tienen que esforzarse más en sus áreas de trabajo para realizar servicios de cuidado extenuante, afectando directamente su desempeño (12).

En otro estudio del 2021, se encontró que 79.7% tiene un bajo debido a una carencia de preparación y al estrés ambiental constante. Por lo cual, se llegó a concluir que es necesario fortalecer los programas de capacitación y brindar apoyo institucional para reducir el impacto del estrés, mejorando así el rendimiento (13).

El contexto peruano no es ajeno a esta realidad, debido a que se conoce a la sobrecarga de labores como la principal causa de estrés, seguida de circunstancias complicadas vinculadas a las relaciones interpersonales, después problemas de calidad de vida personal y laboral, y finalmente problemas de seguridad (14).

Un estudio del año 2022 en un centro quirúrgico en Perú encontró que el estrés afecta principalmente a quienes tienen entre 31 y 40 años, están casados y tienen hijos, así mismo el 57% del personal de enfermería reporta tener problemas de burnout, ansiedad y depresión (15).

Un estudio realizado en un Hospital de Lima en 2022 a las enfermeras de centro quirúrgico mostró que, 78.8% del personal de enfermería percibió que el estrés laboral es medio. Con respecto al desempeño laboral, se encontró que 63.7% de la muestra consideró que el nivel de desempeño laboral es medio (16). Otro estudio trabajado en 2023 en una clínica privada de Lima denotó que 52,5% presentaron nivel regular de estrés. Asimismo, el 51.2% evidenciaron desempeño laboral bajo. En síntesis, estos hallazgos reflejan que influye considerablemente en el rendimiento del personal de enfermería, lo que evidencia la necesidad de promover medidas preventivas y programas de intervención orientados a mejorar la salud ocupacional y el desempeño profesional en entornos quirúrgicos (17).

En la Clínica Privada de siglas CAA, los servicios de los centros quirúrgicos cuentan con 5 a 6 turnos de personal de enfermería para atender la alta demanda de los pacientes, lo que podría dificultar el correcto desempeño del trabajo y funciones asignadas. Además, las enfermeras también son responsables de realizar los trámites administrativos en enfermería, como trámites de ingreso, recepción de medicamentos de farmacia y altas de cirugías ambulatorias. Ante esto, testimonios informales de las propias colegas que trabajan en el centro quirúrgico refieren sentimientos de saturación y preocupación

constante, lo que podría corroborar la presencia del problema. Por lo cual, a partir de lo expuesto se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025?

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico?
- b) ¿Cuál es la relación entre el ambiente psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico?
- c) ¿Cuál es la relación entre el ambiente social y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Determinar la relación del ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico.
- b) Determinar la relación del ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico.

- c) Determinar la relación del ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

Desde un enfoque teórico, esta investigación se justifica al incrementar la disponibilidad de evidencia científica para comprender el vínculo entre variables en el contexto quirúrgico. Si bien existen estudios previos sobre el estrés en enfermería, son escasas las investigaciones que se enfocan específicamente en el personal de centro quirúrgico de instituciones privadas, un entorno con dinámicas y presiones particulares.

Además, se sustenta desde el modelo de Adaptación de Roy, la cual sentencia a los seres humanos como entidades flexibles que responden a condiciones externas estresantes a través de mecanismos de afrontamiento biopsicosociales, en el entorno de quirófano, las altas demandas laborales actúan como estímulos focales que desafían los modos adaptativos de la enfermera (fisiológico, autoconcepto, desempeño de roles e interdependencia), pudiendo superar sus capacidades de adaptación y conduciendo al estrés, lo que afecta negativamente su desempeño profesional.

##### **1.4.2. Metodológica:**

El estudio proporcionará información de relevancia estadística en el contexto de las metas de sostenibilidad, que incluye la salud y el bienestar, además, el diseño no experimental y el análisis cuantitativo ofrecen un modelo metodológico replicable para investigar estas variables en otros servicios hospitalarios o instituciones del sector salud, enriqueciendo las opciones de estudio disponibles. Asimismo, los instrumentos cuentan con validez y confiabilidad demostrada, garantizando así la fiabilidad.

##### **1.4.3. Practica**

Este análisis aportará datos relevantes acerca de las circunstancias adversas que deben encarar los empleados sanitarios que trabajan en un centro quirúrgico privado en Lima y cómo esto tiene relación con su rendimiento en el trabajo, las clínicas pueden emplear estos datos para elaborar estrategias orientadas a optimizar las condiciones de trabajo con el fin de disminuir los niveles de estrés de los trabajadores, los principales beneficiarios directos serán los directivos de la institución de salud, quienes contarán con evidencia concreta para diseñar programas de bienestar laboral, y el personal de enfermería mismo, al verse potencialmente favorecido y seguro.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Será realizada en el segundo semestre del año 2025. La restricción sería respecto al acceso al tiempo requerido para la recopilación de datos, no obstante, se llevará un calendario de actividades para utilizar el tiempo de forma eficaz y garantizar la conclusión exitosa del estudio en el tiempo establecido.

### **1.5.2 Espacial**

Se realizará en una clínica privada de Lima, con la restricción de trabajar con un grupo reducido, no obstante, se respetarán los criterios de inclusión y exclusión fijados.

### **1.5.3 Unidad de análisis**

Estará instituida por cada profesional del área de enfermería del centro quirúrgico de la clínica privada de Lima en estudio, esta unidad fue seleccionada porque los individuos están expuestos a los factores estresantes propios del entorno quirúrgico y donde su desempeño laboral es el resultado observable que se busca evaluar, se incluirá al personal de enfermería de todos los turnos que acepten participar voluntariamente y satisfagan la selectividad.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales**

Onofre (18) en 2022 trazó "Determinar los efectos del estrés en el desempeño de los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Especializado de las Fuerzas Armadas". Fue de enfoque cuantitativo y presentó un diseño no experimental transversal. Se trabajó con 40 enfermeras y se aplicó la encuesta. En los principales hallazgos, las respuestas indicaron que no existe correlación entre el estrés de las enfermeras participantes y su desempeño laboral.

Chuchuca (19) en el año 2020 en Colombia formuló "determinar los efectos del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería que trabaja en sala de operaciones". Fue cuantitativo, además presentó un diseño no experimental transversal. Respecto a la muestra, fue de 51 enfermeras. Entre los principales hallazgos, la investigación encontró que el 8% de las enfermeras experimentan estrés relacionado con el trabajo, lo que frecuentemente tiene un impacto negativo en el desempeño laboral.

Nopa et al. (20) en el año 2021 en México formularon "conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital General de México". Fue cuantitativo y presentó un diseño no experimental de tipo explicativo. Fue conformada por 63 enfermeras de sala de operaciones, utilizando la técnica de la entrevista y analizando los datos mediante regresión lineal. Entre los principales hallazgos, se mostraron que 77,8% de las encuestadas tuvo desempeño moderado, el 14,3% desempeño bueno y 7,9% desempeño bajo, concluyendo que existe influencia significativa entre variables en personal de enfermería.

Li et al. (21) en el año 2021 en China esbozaron "evaluar la relación entre el estrés laboral, el desgaste profesional y la calidad de vida en enfermeras quirúrgicas". Fue de enfoque

cuantitativo y no experimental de tipo transversal. La metodología empleada aplicó los cuestionarios ERI, MBI-GS y SF-36 a 488 enfermeras. Se revelaron que la calidad de vida del personal de enfermería no era alta y que existían diferencias significativas según género, edad, titulación y frecuencia de turnos nocturnos. Fue develada una correlación positiva entre el estrés laboral y el burnout, donde ambos factores actuaban como variables de riesgo que perjudicaban directamente la calidad de vida, e incluso se encontró que el burnout actuaba como un factor mediador en la relación entre el estrés y una peor calidad de vida.

Alsufyani et al. (22) en el año 2022 en Arabia Saudita trazaron "investigar la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño laboral, examinando el papel mediador del estrés ocupacional". Fue cuantitativo y presentó diseño no experimental de correlacional. La metodología consistió en aplicar cuestionarios validados a una muestra de 391 enfermeras quirúrgicas de un hospital. Se encontró asociación positiva entre la IE y el desempeño laboral, así como una correlación inversa entre la IE y el estrés ocupacional, y entre este último y el desempeño; además, se demostró que el estrés ocupacional actúa como factor mediador en el vínculo de la IE y el rendimiento en el trabajo.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Flores (23) en 2022. En Lima, esbozó "determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral entre enfermeras de Centro Quirúrgico de la Clínica San Felipe". Fue cuantitativo y presentó un diseño no experimental correlacional. La investigación contó con la participación de 90 enfermeras, utilizando dos instrumentos. Se demostraron que 93,3% presentaba un nivel de estrés alto y 6,7% moderado. En desempeño laboral, se encontró que el 30% tenía un rendimiento excelente, mientras que el 70% restante presentaba un nivel medio de desempeño.

Condezo (24) en el año 2021. En Lima desarrolló una indagación doctoral para “encontrar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras de Sala de Operaciones de un Hospital Público en Cercado de Lima”. Fue cuantitativo y presentó un diseño no experimental de tipo transversal. Los resultados mostraron que, entre el personal de enfermería con altos niveles de estrés, el 20% presentaba desempeño bajo, 33.3% medio y 23% alto. En síntesis, existe relación positiva entre estrés laboral y el desempeño, incluso entre enfermeras con bajos niveles de estrés que presentaban niveles bajos y medios de desempeño laboral.

Galiano (25) en año 2022. En Cuzco trazó "determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cuzco durante la pandemia COVID-19". Fue cuantitativo y presentó un diseño no experimental de tipo aplicado. Los resultados demostraron que, en estrés, el 70% presentaban un nivel medio y el 30% de medio-bajo. Se reflejan que las participantes no controlan adecuadamente el estrés, lo cual afecta directamente su desempeño laboral. La investigación concluyó que existe correlación entre estrés y desempeño del personal en el servicio de centro quirúrgico.

Obregón y Yumbato (26) en 2021. Efectuaron un estudio para "encontrar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre el personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital de Barranca". Fue de enfoque cuantitativo y presentó un diseño no experimental de tipo básico. La investigación contó con una muestra de 76 enfermeras, cuyos resultados mostraron que 55,3% presentaba estrés bajo, 40,8% moderado y 3,9% alto. Se concluye señalando que existe un vínculo inverso entre variables.

Loayza (27) en el año 2021 en Cuzco trazó "analizar la relación entre el grado de estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería que labora en sala de operaciones en

los hospitales regionales del Cuzco". Fue cuantitativo y presentó un diseño no experimental de tipo correlacional. Se descubrió que, 40,10% presentaba nivel medio de presión laboral, 28,93% alta presión y el 30,96% baja presión. En desempeño laboral, se encontró que el 41,11% presentaba un nivel promedio, el 27,91% nivel alto y el 30,96% nivel bajo. La investigación finiquitó que existe una correlación negativa significativa, aunque de baja intensidad, entre el estrés laboral y el desempeño del personal en el servicio de centro quirúrgico.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1 Estrés Laboral**

#### **Definición**

Es una reacción tanto mental como física a cualquier circunstancia potencialmente amenazante o desafiante y es, en consecuencia, una reacción que es instintiva y derivada de la respuesta de lucha o huida (28). También es descrita como una reacción mental y física a un conjunto de parámetros que se considera un desafío para la persona y, por lo tanto, abrumador. Los mismos, pueden estar definidos social o ambientalmente (29). Además, este nivel de reacción puede establecerse como un punto medio en un continuo de agotamiento físico, emocional y mental, y, en consecuencia, estrés (30).

Por su lado, el desproporcionado tiende a tener efectos negativos en la salud. Esto también se aplica al rendimiento en el lugar de trabajo o en las relaciones interpersonales. A pesar de ello, el estrés en sí mismo no es malo para la salud. Puesto que, el estrés, un tipo positivo, puede alentar a las personas a alcanzar o superar ciertos hitos (31).

Aparte de la perspectiva, el estrés enfrentado en el lugar de trabajo se considera como una reacción fisiológica y psicológica que es negativa para el agotamiento y los hiper-desafíos en el medio de labores. Dadas las implicaciones en la población en general y en el

bienestar de los empleados, se ha clasificado los efectos posteriores del estrés laboral como una preocupación de salud pública (32).

En ese sentido, las predisposiciones de personalidad de un individuo y sus experiencias previas son posibles factores contribuyentes al estrés relacionado con el trabajo, junto con factores organizacionales del individuo como la carga de trabajo excesiva, el trabajo por turnos, los límites de rol poco claros y el apoyo inadecuado de supervisión. Pueden formar un sistema como factores contribuyentes a síntomas como insomnio, irritabilidad, ansiedad o desregulación del estado de ánimo e incluso trastornos psicósomáticos (33).

Asimismo, muchos estudios están en consenso en que, en cualquier entorno laboral, el estrés impacta la salud, pero también afecta directamente la producción laboral. Esto es aún más palpable en el sector salud, donde tanto el agotamiento emocional como físico son la norma (29).

### **Estrés en enfermería**

La tensión y el trabajo en el campo de la enfermería han sido muy estudiados y se reconoce como una de las principales amenazas al bienestar mental. Sin duda, la profesión de enfermería es una de las más expuestas al estrés debido a la constante exposición a situaciones críticas, largas horas de trabajo, pesada carga emocional y responsabilidad directa por la vida de los pacientes (34).

Ante ello, la ansiedad causada por la sobrecarga de trabajo, las numerosas complejidades del cuidado del paciente, la insuficiente fortaleza institucional y los lugares de trabajo mal estructurados son algunos de los principales factores de estrés enumerados (31).

Asimismo, investigaciones realizadas en diferentes regiones del mundo confirman que las enfermeras experimentan estrés incluso desde sus primeros años de carrera, siendo las profesionales más jóvenes y con menor experiencia las que presentan mayores niveles de afectación. Por lo cual, el enfrentarse a la muerte de pacientes, lidiar con familiares en

crisis, o tomar decisiones clínicas en momentos de alta presión son situaciones cotidianas para ellas (28).

Otro factor clave identificado en la literatura es la falta de autonomía para tomar decisiones y la percepción de no contar con suficiente reconocimiento por parte de superiores o instituciones. Esto genera sentimientos de frustración, baja autoestima profesional y desmotivación laboral (35).

En contextos quirúrgicos, como los centros donde se realizan procedimientos invasivos o de urgencia, el estrés se intensifica aún más. La presión por mantener altos estándares de precisión, la coordinación con otros profesionales y la posibilidad constante de eventos críticos crean un entorno altamente demandante emocionalmente (36).

Además, hay estudios que han demostrado que afecta la salud del profesional y el cuidado brindado. Debido a que, enfermeras con altos niveles de estrés tienden a cometer más errores, tienen menor empatía hacia los pacientes y se comunican con menos eficacia con el equipo de salud (33).

Además, las condiciones laborales también tienen un papel central. Por ejemplo, en instituciones con escaso personal, falta de materiales, ambientes físicos inadecuados o supervisores poco accesibles suelen tener mayores índices de estrés en su personal de enfermería. Debido a esto, dichos aspectos organizacionales deben ser abordados si se quiere mejorar (37).

Asimismo, es importante destacar que existen mecanismos para manejar el estrés ocupacional, como estrategias de contención emotiva, rotación adecuada de turnos, capacitaciones sobre manejo de crisis, y un liderazgo empático. Por lo cual, invertir en estas medidas no solo mejora la salud del personal, también repercute en la calidad y efectividad sanitaria (36).

## **Causas**

Particularmente en enfermería, tiene múltiples causas que provienen tanto del entorno laboral como de las condiciones personales. Entre las más comunes, se halla la sobrecarga de trabajo, que incluye la atención simultánea a varios pacientes, la ejecución de múltiples procedimientos clínicos y la documentación constante. Esto genera agotamiento físico y mental, y se agrava en turnos nocturnos o rotativos (33).

Otra razón crítica es la exposición constante al sufrimiento, la muerte y el dolor, que resulta en una profunda tensión emocional. El cuidado de pacientes en estado terminal o críticamente enfermos es una carga emocional pesada, y a menudo, los profesionales no están lo suficientemente preparados para enfrentarse a estas desafiantes situaciones emocionales (38).

De la misma manera, la falta de claridad en los roles, junto con la asunción de responsabilidades no recompensadas, genera incertidumbre y frustración en relación con el trabajo en sí. En el caso particular en el que se requiere que el personal tome decisiones importantes y a menudo urgentes sin tener supervisión directa, como en el caso de algunas unidades de cuidados críticos y quirófanos, esto es muy preocupante (31).

Los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar son una fuente importante de estrés. Las enfermeras se ven obligadas a trabajar a la jornada completa, y cupones y trabajos nocturnos. Esta situación, en la que equilibrio entre la vida laboral y personal se ve totalmente ausente, provoca una baja en el bienestar y la motivación en el trabajo (38).

En la literatura, las tensiones interpersonales de cualquier tipo con colegas o doctores, y la comunicación ineficaz entre los miembros del equipo, dan como resultado malestar psicológico y estrés. Un espacio de trabajo que está lleno de disputas, o carente de colaboración, puede ser tan estresante como una alta carga de trabajo (34).

Asimismo, factores como la falta de reconocimiento, los bajos salarios y las pocas oportunidades de crecimiento profesional influyen directamente en el nivel de

satisfacción y motivación de los profesionales. Estos elementos hacen que muchos trabajadores sientan que su esfuerzo no es valorado, lo cual contribuye al agotamiento emocional y al deseo de abandonar la profesión (24).

### **Consecuencias**

En el contexto de sanidad, en profesionales que se traduce en insomnio, hipertensión, dolor muscular y alteraciones en la dieta, así como en el desarrollo de patologías como el síndrome de fatiga crónica. Indefectiblemente, el furor de la civilización actual ha elevado la incidencia de estrés y lo ha vinculado, en efecto, con las enfermedades cardiovasculares (37).

Este cuadro clínico se ha vuelto cada vez más común entre las enfermeras que trabajan en entornos de alta presión. A nivel psicológico, el estrés crónico es reconocido como un irritante, una fuente de ansiedad y depresión, y en un número creciente de casos, conduce al síndrome de desgaste profesional, particularizado por agotamiento emocional, la despersonalización y la pérdida de logro (38).

Entre las más críticas consecuencias es la disminución de la calidad de atención médica brindada a los pacientes. Las enfermeras bajo estrés tienden a perder empatía, a equivocarse, a tener problemas de comunicación, y otros, que pueden poner en riesgo la seguridad del paciente (39).

El estrés también disminuye el compromiso y la satisfacción con la actividad laboral, lo cual a su vez se asocia con el constante ausentismo, alta movilidad, y a la desvinculación con la actividad profesional. Lo anterior, aumenta los gastos de la organización y complican la estabilidad del grupo de colaboradores, lo cual, a su vez, produce un incremento del estrés en los sobrevivientes (39).

Tal y como se menciona en el texto anterior, el trabajo en equipo se ve perjudicado en su trabajo cohesivo cuando se falta a la cordialidad, o se sufre del exceso de estrés, que,

debido a la oleada de conflictos, las esperadas eficiencias no hacen más que descender, lo que a su vez tiende a reforzar el malestar en el contexto institucional, cada vez más (11).

En cuanto a la esfera personal, el estrés ocupacional puede afectar la vida social y familiar del profesional. Muchos enfermeros informan la incapacidad de mantener relaciones afectivas estables, los remordimientos por estar lejos de sus hijos y cónyuges, y el aislamiento social resultado de la fatiga crónica, como un problema grave (31).

Otra consecuencia relevante es la pérdida de compromiso organizacional. Cuando el personal siente que su esfuerzo no es reconocido y trabaja bajo condiciones adversas, disminuye su sentido de pertenencia y lealtad hacia la institución, lo cual repercute directamente en la cultura organizacional y los resultados del hospital (22).

### **Modelos teóricos**

Un paradigma renombrado es el de Lazarus y Folkman que define al estrés como la relación dinámica entre el individuo y las limitaciones situacionales. Este paradigma sugiere que el estresor no es el único foco; más bien, la valoración cognitiva del individuo sobre los recursos disponibles para afrontar el estresor es crítica. En enfermería, esto se ejemplifica cuando una enfermera se enfrenta a una situación crítica y percibe que los recursos disponibles, en forma de apoyo, habilidad y/o tiempo, son inadecuados. Esta valoración es el precursor de la respuesta al estrés. Entretanto, enfatiza la importancia de la movilidad en forma de las estrategias empleadas. Se ha demostrado que una adecuada gestión emocional puede reducir el nivel de estrés al que una persona está expuesta (40).

Por otro lado, Karasek postula que ocurre cuando el balance se inclina hacia altas demandas y el control del trabajador sobre el desempeño de la tarea es mínimo. En otras palabras, los trabajos más estresantes implican mucha demanda con muy poco control sobre cómo y cuándo se puede realizar el trabajo. En la enfermería, un déficit de control

por sobrecarga junto con la demanda de seguir protocolos sin margen de flexibilización es un contexto abundante. De esta forma, permite explicar el agotamiento en trabajadores de salud y justificar intervenciones organizacionales (41).

Maslach propone que el burnout es una respuesta prolongada en profesiones que implican el cuidado de otras personas, como la enfermería. El modelo se compone de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización (distanciamiento emocional del paciente) y baja realización personal. Este enfoque ha sido fundamental para comprender cómo el estrés afecta la motivación y el trato al paciente (42).

Cooper y Marshall sostienen que el estrés en el trabajo puede deberse a varias fuentes: 1) el puesto de trabajo (contenido como tareas repetitivas o peligrosas), 2) el rol en la organización (su ambigüedad o conflicto de funciones), 3) las relaciones interpersonales, 4) la estructura de la organización, y 5) el trabajo y la vida personal. Esta forma de clasificar resulta valiosa en el ámbito hospitalario en el que hay factores que deben ser ponderados y entrelazados. En el caso de la enfermería, permite visibilizar no solamente el conflicto entre compañeras, la falta de reconocimiento, o las dificultades familiares, sino también el estrés que puede coadyuvar a la experiencia (43).

El modelo de recursos y demandas señala que, todos los trabajos tienen demandas (lo que exige esfuerzo físico o mental) y recursos (lo que ayuda a cumplir los objetivos, como apoyo, formación o autonomía). El estrés surge cuando las demandas son elevadas y los recursos son escasos. Este modelo es especialmente útil para diseñar intervenciones organizacionales; por ejemplo, mejorar el ambiente laboral, promover el trabajo en equipo o capacitar al personal puede reducir el estrés, incluso en entornos exigentes como un quirófano (16).

### **Dimensiones:**

#### **Dimensión física:**

## **Carga laboral**

El trabajo requiere la utilización de energía, implicando la ejecución de esfuerzo físico y mental específico. Es posible afirmar que la carga laboral impone una serie de demandas que los empleados deben resistir para finalizar sus jornadas de trabajo. Desde la perspectiva de la enfermería, es el elemento más estresante que impacta en el ámbito laboral; circunstancia que, si persiste, puede provocar alteraciones en el trabajo y adaptaciones personales, lo que puede generar una sensación de gran tensión e incapacidad para manejar la carga laboral, lo que representa un problema (34).

## **Dimensión psicológica:**

### **Muerte y sufrimiento**

Los enfermeros profesionales viven a diario la muerte de un paciente, y se considera una de las experiencias más impactantes para la mayoría; simplemente oír o conversar con el paciente acerca de su próxima muerte frecuentemente genera estrés, impactando en su labor (35).

### **Preparación insuficiente**

El sentimiento de desamparo expresado por enfermeros frente a la etapa final de los pacientes evidencia su insuficiente preparación para este momento de atención. Para manejar de manera efectiva estas circunstancias sin generar excesivo sufrimiento a los expertos, es esencial una preparación integral. No solo es esencial para que la enfermera desempeñe eficientemente en las tareas técnicas, de administración y de cuidado del paciente, sino que también es crucial garantizar su salud física y mental; de lo contrario, es incuestionable que fracasará en su carrera profesional (36).

### **Falta de apoyo del personal**

No tener la posibilidad de discutir de manera franca las dificultades del servicio o no disponer del tiempo adecuado para transmitir las experiencias y sentimientos a los demás integrantes del equipo ha sido un factor de tensión (37).

### **Incertidumbre en el tratamiento**

Cuando los datos proporcionados por el médico acerca del estado del paciente son insuficientes, o no contar con un médico en situaciones de emergencia; además, la falta de conocimiento sobre cómo comunicar al paciente o a sus familiares acerca de su salud y tratamiento constituyen la fuente de tensión laboral. En la vivencia puede manifestarse de las siguientes maneras: complejidad en el tratamiento y la atención, escasez de datos acerca del diagnóstico y su severidad, y ausencia de pronóstico del desarrollo de la enfermedad y su propósito. Por lo tanto, estrategias de manejo incluyen la interacción con otros colegas acerca del tratamiento y el diálogo familia y paciente (38).

### **Dimensión social:**

#### **Conflicto con los médicos**

Los expertos en enfermería y médicos comparten distintas perspectivas acerca de la efectividad de su comunicación y el rol en el proceso de decisión sobre la atención. De acuerdo con los médicos, el principal impedimento para construir una relación sólida entre estos es su desconocimiento del papel que ejerce. Así pues, en el día a día, tanto enfermeras como médicos deben tener en cuenta la relevancia de una comunicación eficaz y deben idear e instaurar intervenciones de equipos interprofesionales para potenciar la cooperación (39).

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

#### **Concepto**

El término denota el comportamiento, habilidades y actitudes que un profesional exhibe al llevar a cabo sus funciones en el entorno hospitalario. No se trata simplemente de

realizar actividades, sino de cómo se llevan a cabo las actividades; con calidad, eficiencia y compasión. Esta definición incluye actividades clínicas y no clínicas, como la interacción con los pacientes (44).

Uno de los aspectos fundamentales para lograr resultados constructivos es la habilidad del personal en diferentes situaciones clínicas. En entornos quirúrgicos, por ejemplo, se espera que las enfermeras operen con precisión, rapidez y coordinación sin fisuras. Cualquier error puede poner en peligro la seguridad del paciente. La literatura sugiere que cuanto más adecuada sea la actuación, menos errores médicos se cometen y más rápido se recuperan los pacientes (45).

El desempeño laboral no es estático. Depende de factores internos (como motivación, salud física y emocional) y externos (como ambiente laboral, liderazgo y recursos). A su vez, las enfermeras con alto compromiso organizacional y que se sienten apoyadas por su entorno suelen tener un desempeño mucho más sólido y constante (46).

Un componente integral de la medición del rendimiento es la competencia clínica, que incorpora el conocimiento técnico, la toma de decisiones y la capacidad de gestionar y optimizar tareas en competencia. En estudios recientes, los autores señalan que el aprendizaje continuo y las evaluaciones regulares del rendimiento profesional resultaron en el avance de las competencias dentro del campo de la enfermería (47).

También incluye elementos menos visibles, pero igual de importantes, como la empatía, el trato digno al paciente y el cumplimiento ético. Estos aspectos no siempre se cuantifican fácilmente, pero influyen en el servicio (31).

Cabe señalar que puede verse afectado negativamente por la sobrecarga laboral o la falta de reconocimiento. Por lo cual, enfermeras con elevados niveles de agotamiento o estrés emocional tienden a disminuir su rendimiento, lo que pone en evidencia la importancia de cuidar el bienestar del personal (12).

En ese sentido, es un concepto complejo y multidimensional que abarca tanto las habilidades técnicas como las cualidades humanas. Evaluarlo adecuadamente y trabajar para mejorarlo debe ser una prioridad para cualquier institución de salud que aspire a brindar un servicio óptimo (26).

### **Indicadores**

Son herramientas que permiten medir objetivamente el nivel de cumplimiento de funciones del personal de salud. En el caso de la enfermería, estos indicadores no solo miden el volumen de trabajo, sino también la calidad, la eficiencia y el impacto en los pacientes. La correcta selección de estos indicadores permite a las clínicas hacer un seguimiento justo y útil del rendimiento del personal (48).

Entre los más comunes se encuentran la exactitud en la administración de medicamentos, la prevención de infecciones, el registro clínico completo, la satisfacción del paciente y la participación en actividades educativas. Estos reflejan la integralidad del trabajo de enfermería y su vínculo con los resultados clínicos (49).

Una investigación reciente propuso priorizar indicadores que capturen tanto la cantidad como la calidad de los cuidados brindados. Por ejemplo, se recomienda medir no solo cuántos procedimientos realiza una enfermera, sino si los hace correctamente y en el tiempo adecuado (46).

También es fundamental incluir indicadores relacionados con la comunicación y el trabajo en equipo. Debido a que, se ha demostrado que una buena coordinación entre enfermeros y otros profesionales de salud está directamente relacionada con la disminución de eventos adversos (42).

Un enfoque reciente es el uso de modelos de evaluación del desempeño basados en competencias, que incluyen indicadores como liderazgo, pensamiento crítico, resolución

de conflictos y manejo del tiempo. Estos modelos permiten una evaluación más integral del rendimiento del personal (42).

Además, pueden tener diferentes pesos según el contexto. Por ejemplo, en centros quirúrgicos, se priorizan los indicadores de precisión técnica y control de infecciones, mientras que en cuidados paliativos se valoran más la empatía y el acompañamiento emocional (23). La participación del personal en la definición de estos indicadores también es clave. Involucrar a las enfermeras en la elección de los criterios de evaluación aumenta su compromiso y percepción de justicia en el proceso (50).

En definitiva, un buen sistema de indicadores debe ser claro, medible, aplicable al entorno clínico y alineado con los objetivos institucionales. Esto permite transformar la evaluación del desempeño en una herramienta de mejora continua, y no solo en un instrumento de control (36).

### **Importancia**

El desempeño es un pilar fundamental en la calidad de atención que recibe un paciente. No solo impacta en los resultados clínicos, sino también en la experiencia hospitalaria, el ambiente laboral y la imagen institucional. Por eso, hablar del desempeño no es hablar solo de productividad, sino de salud y bienestar de los pacientes (51).

En contextos clínicos complejos como los centros quirúrgicos, donde las decisiones deben tomarse con rapidez y exactitud, el buen desempeño es vital. Un error en la administración de medicamentos o en la preparación del paciente puede tener consecuencias graves. Por tanto, se requiere personal altamente capacitado y con un rendimiento constante (52).

Además, influye directamente en la percepción que tienen los pacientes sobre la calidad del servicio. Las enfermeras son muchas veces la cara visible del hospital, y su actitud, puntualidad y trato humano pueden marcar una gran diferencia en la experiencia del paciente (53).

Desde una mirada organizacional, un personal con alto desempeño contribuye a reducir costos, minimizar errores, mejorar tiempos de atención y aumentar la satisfacción del usuario. Además, promueve un clima laboral más saludable y motivador, lo cual se traduce en menor rotación del personal y menos ausentismo (32).

La evaluación sistemática permite identificar necesidades de capacitación, corregir deficiencias y reconocer el buen trabajo. No se trata solo de medir, sino de acompañar el crecimiento profesional. Esto tiene un efecto positivo sobre la autoestima laboral y la calidad del servicio (54).

También es importante considerar que el desempeño laboral es un reflejo del estado emocional y físico del trabajador. El personal que trabaja bajo condiciones laborales justas y saludables tiene mayor capacidad de mantener un desempeño óptimo. Por ello, cuidar del bienestar del equipo también es una estrategia para cuidar del paciente (39).

En el desempeño laboral en enfermería tiene una importancia central en el entorno clínico. Puesto que, afecta no solo a los pacientes, sino al equipo, a la institución y al propio profesional. Invertir en su mejora es invertir en salud (55).

### **Modelos teóricos**

Se tiene como primer modelo al modelo de la U-invertida, que plantea que existe un punto óptimo de estrés donde el desempeño laboral mejora, pero que niveles demasiado bajos o excesivamente altos de estrés disminuyen el rendimiento. Además, se basa en la idea de que un nivel moderado de presión puede motivar, pero que cuando el estrés se vuelve crónico o abrumador, afecta negativamente la ejecución de tareas. En un estudio con enfermeras hospitalarias, se comprobó que aquellas con niveles moderados de estrés reportaban menor percepción de desempeño que quienes tenían niveles bajos o altos, mostrando una relación no lineal entre ambas variables (45).

El segundo modelo es el de conservación de recursos, propuesto por Hobfoll, que sugiere que las personas buscan conservar sus recursos (tiempo, energía, apoyo emocional, etc.), y cuando los perciben amenazados o perdidos, experimentan estrés, lo que impacta directamente en su rendimiento. En el contexto de enfermería, si una enfermera siente que pierde el control sobre su tiempo o apoyo institucional, su desempeño disminuye por la falta de recursos psicológicos disponibles. Este enfoque ha sido respaldado en estudios recientes, donde se encontró que el agotamiento por estrés reducía significativamente la calidad del trabajo del personal de salud (32).

Como tercer modelo, se tiene al modelo transaccional multicausal, que propone que el impacto del estrés sobre el desempeño no depende solo del entorno o del individuo, sino de una interacción compleja entre factores personales (resiliencia, habilidades), organizacionales (liderazgo, turnos, sobrecarga) y sociales. Este modelo ha sido utilizado en investigaciones que muestran cómo diferentes variables como tipo de turno, carga emocional del área quirúrgica o relación con los supervisores influyen de manera simultánea en los niveles de estrés y el rendimiento del personal (37).

El cuarto modelo es el de control-recompensa, que sostiene que el estrés aumenta y el desempeño disminuye cuando el trabajador percibe un desequilibrio entre el esfuerzo que realiza y la recompensa que recibe. Esta puede ser económica, emocional o de reconocimiento. En estudios con enfermeras, se ha encontrado que quienes se sienten poco valoradas, a pesar de su esfuerzo constante, desarrollan mayores niveles de insatisfacción y rinden menos en sus funciones clínicas (56).

El quinto modelo considera el afrontamiento y la resiliencia como variables mediadoras entre el estrés y el desempeño. Según esta perspectiva, el estrés por sí solo no predice necesariamente un bajo rendimiento; depende también de cómo cada profesional lo enfrenta. Enfermeras con alta resiliencia emocional, por ejemplo, logran mantener un

buen desempeño incluso en ambientes laborales complejos. Un estudio en hospitales coreanos halló que la resiliencia psicológica era el factor que más influía positivamente en el rendimiento, aún por encima del nivel de estrés reportado (57).

Por último, se tiene el modelo de satisfacción con el ocio-trabajo, el cual señala que el estrés impacta el rendimiento cuando limita la capacidad del trabajador de desconectarse y recuperarse durante su tiempo libre. Según esta teoría, la satisfacción con las actividades de ocio fuera del trabajo actúa como amortiguador del estrés laboral, favoreciendo un mejor desempeño en turnos clínicos. Un estudio en hospitales surcoreanos reveló que el bienestar fuera del horario laboral tenía una relación directa con el desempeño de enfermería, mostrando que el equilibrio vida-trabajo es una variable crítica a considerar (33).

### **Dimensiones del desempeño laboral:**

#### **Planificación**

El compromiso del evaluado debe garantizar que se cuente con las condiciones necesarias para llevar a cabo las funciones asignadas de manera completa y oportuna. Dicho compromiso se sustenta en la rendición de cuentas y en la responsabilidad de asumir las consecuencias de las propias acciones y decisiones. Esto constituye un pilar fundamental de la confiabilidad profesional, reflejando integridad y un firme sentido del deber (41).

#### **Responsabilidad**

El cumplimiento del encargo tomado por el evaluado implica garantizar las condiciones necesarias para que se realicen de forma completa y oportuna las labores. Este principio se basa en la rendición de cuentas y en la disposición de asumir las consecuencias derivadas de las propias decisiones y acciones. Dicho comportamiento constituye un pilar esencial de la confiabilidad profesional, al reflejar integridad y un firme sentido del deber (41).

### **Iniciativa**

El desempeño laboral espontáneo puede manifestarse sin necesidad de orientación o supervisión, generando soluciones innovadoras a los problemas existentes. Este comportamiento refleja proactividad al identificar oportunidades de mejora y actuar sobre ellas antes de que sea solicitado. La iniciativa se convierte así en un motor de innovación y de mejora continua, que aporta valor y favorece el crecimiento organizacional (41).

### **Oportunidad**

Tiene fecha límite para completar el trabajo encargado, trasciende el simple cumplimiento de plazos, reflejando una gestión eficaz del tiempo y la capacidad para priorizar tareas bajo presión, es sinónimo de puntualidad y respeto por el tiempo de los demás, garantizando la fluidez de los procesos y la productividad colectiva (41).

### **Calidad del trabajo**

Se refleja en la precisión, consistencia y adecuada ejecución de las tareas asignadas, procurando minimizar errores y garantizar resultados confiables. Este enfoque está orientado a la excelencia y al cumplimiento de los estándares establecidos, con el propósito de superar las expectativas. Asimismo, manifiesta profesionalismo, rigor y un profundo orgullo por el trabajo bien realizado, evitando reprocesos innecesarios (41).

### **Confiabilidad y discreción**

El uso responsable de la información, que debe ser resguardada de manera confidencial según el cargo o las funciones desempeñadas, constituye la base de la confianza profesional. Este principio implica un manejo ético de los datos sensibles y el respeto por la privacidad, fortaleciendo así la credibilidad personal e institucional.

La teoría de adaptación de Callista Roy concibe al ser humano como un sistema adaptativo holístico que para mantener su integridad y propósito debe responder activamente a los estímulos cambiantes de su entorno mediante mecanismos de

afrontamiento innatos y aprendidos, organiza la respuesta adaptativa en cuatro modos interrelacionados: el modo fisiológico (necesidades biológicas y respuestas al estrés físico), el modo de autoconcepto (percepción de valía personal y competencia profesional), el modo de desempeño de roles (cumplimiento de responsabilidades sociales y laborales) y el modo de interdependencia (relaciones de apoyo mutuo y trabajo colaborativo). Los estímulos ambientales pueden desbordar la capacidad adaptativa del individuo, generando respuestas inefectivas que se manifiestan como estrés, agotamiento o deterioro del desempeño, en contextos de alta exigencia como la enfermería quirúrgica, esta teoría proporciona una lente integral para comprender cómo los profesionales gestionan las demandas físicas y emocionales, y cómo el equilibrio entre los estímulos estresantes y los recursos adaptativos determina su bienestar y eficacia profesional (42). Además, contribuye a prevenir riesgos legales u operativos, reafirmando la importancia de la discreción en el ámbito laboral (41).

### **Relaciones interpersonales**

Se refiere a la habilidad para construir redes de cooperación basadas en el respeto, la empatía y la comunicación asertiva, fomenta un clima laboral positivo, facilita la resolución de conflictos y potencia la sinergia para alcanzar metas comunes de manera armónica (41).

### **Cumplimiento de las normas**

Refleja una cultura de integridad y respeto por el marco legal y operativo que rige a la organización, es fundamental para garantizar la uniformidad de los procesos, la seguridad y la sostenibilidad del sistema organizacional a largo plazo (41).

## **2.3 Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

**Hi:** Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025.

**Ho:** No existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025.

### **2.3.2. Hipótesis Específicas:**

- Existe relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025.
- Existe relación entre el ambiente psicológico y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025.
- Existe relación entre el ambiente social y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2025.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Se adoptará el hipotético-deductivo, según Hernández et al. (58), este método constituye un procedimiento científico que parte de formulaciones teóricas como hipótesis, de las cuales se deducen conclusiones lógicas que posteriormente deben ser contrastadas con la realidad observada mediante la recolección de datos empíricos

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Será cuantitativa, y se centrará en la medición numérica de las variables de estudio y el análisis de su relación mediante métodos estadísticos. Este enfoque según Hernández et al. (58) permitirá recolectar datos estructurados y objetivos de una muestra representativa, utilizando instrumentos validados que generen información cuantificable.

#### **3.3. Tipo de investigación**

Será aplicado, porque se formula generar conocimientos para resolver problemas prácticos específicos en el contexto del personal de enfermería de centro quirúrgico, según Hernández et al. (58) las investigaciones aplicadas utilizan teorías y conceptos existentes para analizar fenómenos en contextos reales con el fin de proponer soluciones concretas que mejoren las condiciones laborales y el desempeño profesional.

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Seguirá un diseño no experimental, transversal y correlacional. Según Hernández et al. (58), los diseños no experimentales observan fenómenos en su contexto natural sin manipular variables, tal como ocurrirá en este estudio al medir el estrés y el desempeño sin intervenir en el ambiente laboral. Además, se considera transversal pues, la recolección de los datos se realizará en un único momento y en un tiempo determinado, lo que permitirá describir la situación actual del personal de enfermería. Asimismo, es correlacional porque busca establecer la relación existente entre el nivel de estrés laboral

y el desempeño, identificando la manera en que estas variables se asocian sin que ello implique causalidad.

### **3.5. Población y muestra**

La población será de 60 profesionales de enfermería del servicio quirúrgico.

Es así que se requerirá una muestra mínima de 53 profesionales que fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, y que cumplen con los criterios:

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros(as) que trabajen en el servicio de Centro Quirúrgico.
- Enfermeros que hayan aceptado participar de forma voluntaria en el estudio.
- Enfermeros(as) con más de un año de experiencia en el servicio de Centro Quirúrgico.
- Enfermeros(as) que den su consentimiento.

#### **Criterios de exclusión**

- Quienes decidan no participar en la investigación.
- En caso no tengan una antigüedad laboral inferior a 6 meses en el servicio.
- En caso se encuentren con licencia
- Quienes estén de vacaciones durante el periodo del estudio.
- Quienes presenten alguna alteración psicológica o que estén recibiendo tratamiento terapéutico psicológico en el momento del estudio.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
ESTRÉS LABORAL	Reacciones físicas, emocionales y conductuales que se experimenta cuando las demandas del trabajo exceden su capacidad (28).	Será valorado mediante la Escala de Estrés en Enfermería.	<p><b>Ambiente físico</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Distracciones constantes</p> <p>Rotación forzada</p> <p>Sobrecarga</p> <p>Falta de empatía asistencial</p> <p>Presión temporal</p> <p><b>Ambiente psicológico</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Procedimientos dolorosos</p> <p>Frustración profesional</p> <p>Muerte de un paciente.</p>	Ordinal

			<p>Muerte de un paciente con vinculo estrecho</p> <p>Ver a un paciente sufrir.</p> <p>Comunicación con un paciente sobre muerte cercana.</p> <p><b>Ambiente social</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Recibir críticas de un médico.</p> <p>Problemas con un supervisor.</p> <p>Conflicto interdepartamental.</p> <p>Tensión laboral</p>	
DESEMPEÑO LABORAL	Conductas observables que muestran los trabajadores al cumplir con sus funciones,	Será evaluado a través de la Guía de Observación del MINSA.	<p><b>Planificación</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Gestión laboral.</p> <p>Optimización de recursos.</p> <p><b>Responsabilidad</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p>	Ordinal

	<p>reflejando el uso adecuado de sus conocimientos, habilidades y actitudes (44).</p>		<p>Cumplimiento de deberes</p> <p><b>Iniciativa</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Autonomía laboral</p> <p>Innovación laboral</p> <p><b>Oportunidad</b></p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>Eficiencia laboral</p> <p><b>Calidad del trabajo</b></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Precisión profesional</p> <p>Presentación del trabajo encomendado</p> <p><b>Confiabilidad y discreción</b></p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>Discreción profesional</p>	
--	---	--	--	--

			<b>Relaciones interpersonales</b> <b>Indicador:</b> Adaptación al trabajo en equipo. <b>Indicador:</b> Cumplimiento de las normas	
--	--	--	---	--

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se empleará como técnica la encuesta en el caso la primera variable, mientras que para la segunda será la observación.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

El primero será la Escala de Estrés en Enfermería (NSS) fue diseñada inicialmente en 1981 por Gray-Toft y colaboradores, y más tarde traducida al español por Escribá y su equipo en Valencia 1998. Este instrumento busca medir el nivel de estrés que las enfermeras perciben frente a determinadas situaciones dentro del hospital. Para ello, se utilizan 34 ítems con un formato tipo Likert, donde cada situación se valora de 0 a 3 puntos (59):

“Nunca” equivale a 0,

“Alguna vez” se califica con 1,

“Frecuentemente” con 2,

y “Muy frecuentemente” con 3.

Las preguntas se agrupan en tres grandes dimensiones que, a su vez, se dividen en siete subescalas. La primera dimensión corresponde al ámbito físico, centrado en la carga de trabajo. La segunda se refiere al ámbito psicológico, donde se incluyen factores como el contacto con la muerte y el sufrimiento, la preparación profesional percibida como insuficiente, la falta de apoyo del equipo y la incertidumbre frente al tratamiento de los pacientes. Finalmente, el ámbito social contempla los conflictos interpersonales, tanto con médicos como con compañeros enfermeros y supervisores.

La puntuación obtenida en cada dimensión permite clasificar el nivel de estrés. En el caso del ambiente físico, un puntaje alto se ubica entre 14 y 18, medio de 7 a 13 y bajo de 0 a 6. Para el ambiente psicológico, el rango alto va de 44 a 63, el medio de 22 a 43 y el bajo

de 0 a 21. En cuanto al ambiente social, la puntuación alta corresponde a 16 a 21, la media a 8 a 15 y la baja de 0 a 7.

Con la suma de todos los ítems, se obtiene un puntaje global de estrés laboral, que puede clasificarse en tres niveles: alto cuando oscila entre 70 y 102 puntos, medio cuando se ubica entre 35 y 69, y bajo cuando está entre 0 y 34 puntos.

El segundo instrumento es la guía de observación, elaborado por el Ministerio de Salud y está respaldado nacionalmente por la Resolución Ministerial N.º 626-2008-MINSA. Su propósito es valorar el desempeño de los profesionales de enfermería en el contexto de la atención sanitaria. El modelo de evaluación se compone de ocho dimensiones que abarcan aspectos como la planificación, la responsabilidad, la iniciativa, la capacidad de aprovechar oportunidades, la calidad en la ejecución de las tareas, la confiabilidad y la discreción, así como las relaciones interpersonales y el cumplimiento de las normas establecidas.

Cada dimensión se mide a través de un ítem, el cual puede ubicarse en uno de los cinco niveles valorativos posibles. Dichos niveles se ordenan de la siguiente manera: el nivel más alto (V) equivale a 5 puntos, seguido por el nivel IV con 4 puntos, el nivel III con 3 puntos, el nivel II con 2 puntos y finalmente el nivel I, que corresponde a 1 punto.

La puntuación total obtenida permite clasificar el desempeño en tres categorías. Un resultado entre 30 y 40 puntos se interpreta como un desempeño bueno; entre 19 y 29 puntos se considera regular; mientras que una valoración que oscila entre 8 y 18 puntos refleja un nivel deficiente.

### **3.7.3. Validación**

La validación del primero se llevó a cabo en Valencia, España, en 1998, con una muestra aleatoria compuesta por 201 profesionales de enfermería pertenecientes a 14 servicios hospitalarios. La validez de constructo se comprobó mediante análisis de correlación con

otras dos escalas. En particular, al aplicar el coeficiente de Spearman entre la NSS y el cuestionario GHQ-28, se obtuvo un valor de 0,34 para la escala completa y sus ítems. En el caso del cuestionario SF-36, las correlaciones observadas en sus siete dimensiones oscilaron entre  $-0,21$  y  $-0,31$  (42).

Este segundo instrumento, diseñado por el Ministerio de Salud, fue sometido a un primer proceso de validación en 2015 por la Dirección de Salud de Huánuco. Posteriormente, en 2018, Pacheco realizó una nueva validación con la participación de cinco jueces expertos pertenecientes al Hospital Regional del Cusco. Los resultados evidenciaron un índice de validez de contenido (V de Aiken) de 0,89, considerado adecuado para su aplicación (60).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

En el primero, la consistencia interna se determinó aplicando el coeficiente alfa de Cronbach a la muestra completa, alcanzándose un valor de 0,92 para el total de la escala. Este resultado evidencia un nivel elevado de consistencia interna y confirma la validez estructural del cuestionario, concordando con los hallazgos reportados en la versión original desarrollada en Estados Unidos (59).

En cuanto al segundo, la confiabilidad se verificó mediante el cálculo del alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0,84, lo que indica una adecuada estabilidad y precisión del instrumento para evaluar el desempeño profesional en enfermería (60).

#### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para el uso de las herramientas correspondientes a estas dos variables se deberá obtener autorización del jefe del departamento de enfermería y del coordinador de servicios del centro quirúrgico de la clínica. Para ello, se presentará una carta formal solicitando los permisos necesarios para efectuarlo. Para la primera variable, se solicitará el consentimiento informado al personal de enfermería que presta servicio en el centro quirúrgico. Respecto a la segunda variable, desempeño laboral, se solicitará al

coordinador que autorice la evaluación del personal de enfermería del servicio. Se espera que el uso de ambos instrumentos tome entre 15 y 20 minutos, con el objetivo de obtener datos precisos y objetivos de la población del estudio.

La recogida y tratamiento de los datos se realizará mediante el software estadístico SPSS 27. Las relaciones entre variables se analizarán mediante técnicas estadísticas adecuadas a los objetivos del estudio, que permitirán contrastar hipótesis y evaluar la existencia y fuerza de relaciones entre las variables. Dado que las variables son ordinales, las relaciones se medirán mediante la prueba Rho de Spearman.

### **3.9. Aspectos éticos**

En el desarrollo de esta, garantizará el cumplimiento de los cuatro principios fundamentales de la bioética:

**Principio de Autonomía:** Aplicar el consentimiento informado mediante un enfoque libre y voluntario, respetando la voluntad de los participantes. Las entrevistas se realizarán de manera amigable asegurando la confidencialidad de la información obtenida.

**Principio de Beneficencia:** Los resultados de este estudio pueden servir como base para que los líderes de los departamentos de enfermería promuevan la implementación de un programa de bienestar que tenga como objetivo evaluar los niveles de estrés y su impacto en el desempeño laboral de forma trimestral. Asimismo, trabajaremos para brindar herramientas que ayuden a prevenir impactos negativos y promover hábitos de vida saludable en los cuidadores.

**Principio de No Maleficencia:** No causará ningún tipo de riesgo a los participantes, protegiendo siempre su integridad física, psicológica y moral.

**Principio de Justicia:** Todos los colaboradores serán tratados de forma justa y respetuosa, sin ninguna forma de distinción o favoritismo, y su identidad será protegida a lo largo de su participación.

#### 4.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2025																			
	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Setiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	x	x																		
Búsqueda bibliográfica	x	x	x	x	x	x	x													
Elaboración de la situación problemática, marco teórico y antecedentes	x	x	x	x	x	x	x	x	x											
Elaboración de la justificación de la investigación									x											
Elaboración de los objetivos de la investigación									x	x	x	x								
Elaboración de la metodología y diseño de investigación											x	x								
Elaboración de la población y muestra												x	x							
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos													x	x						
Elaboración de los aspectos bioéticos														x	x					
Elaboración de los métodos de análisis de información														x	x	x				
Elaboración de los aspectos administrativos de la investigación																	x	x		
Elaboración de los anexos																		x		
Aprobación del proyecto																		x		
Presentación al comité de ética																		x	x	
Ejecución de la investigación																			x	x

#### 4.2. Presupuesto

MATERIALES	2025				TOTAL
	Mayo	Junio	Julio	Agosto	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1500				1500
USB	50				50
<b>Útiles de Escritorio</b>					
Lapiceros	2				2
Hojas bond A4	8				8
<b>Material Bibliográfico</b>					
Fotocopias	30		10	20	60
Impresiones	40		5	50	95
Espiralado	5		5	10	20
<b>Otros</b>					
Alimentos	40		10	10	60
Celular	350		10	10	370
<b>Recurso Humano</b>					
Digitadora	50			50	100
<b>TOTAL</b>	2075		40	150	2265

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Reyes L, Ibarra D, Tórres M, Razo R. El estrés como un factor de riesgo en la salud: Análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. Revista digital universitaria. [Internet] 2021 [citado; 13(7). Disponible en: <https://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/art78.pdf>
2. Bellodas J, Tiburcio B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35533>
3. Sánchez K. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. [Tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, 2022. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
4. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por covid
5. 19, Cuzco, Perú [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5804>
6. Onofre L. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas. [Tesis para optar grado de Maestría]. Ecuador: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82093>
7. Míguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. Trabajo de Fin de Grado. Santander, España: Universidad de Cantabria, Facultad de Enfermería; 2018.
8. Chen L, Evans D, Evans T, Sadana R, Stilwell B, Travis P, et al. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial – OMS; 2020.

9. Bautista Rodriguez LM, Johanna Jimenez S, Johanna Meza J. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula de Santander. *Rev Cien y Cuid* 2021; 9(2):64-70.
10. - Vega C, Fuentealba G, Sigoña N. Salud de los Trabajadores [Internet]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>.
11. Chipana JP. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte* [Internet]. 2021;35(1):156–84. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
12. Chuchuca J. y More A., Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis para optar grado de Maestría]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
13. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital SanVicente de Paúl Ibarra, 2021. [Tesis de titulación]. Universidad Técnica del Norte, 2021. Disponible en: [https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTN\\_8e918a48c14adc62b540110802d66d4a](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTN_8e918a48c14adc62b540110802d66d4a)
14. Khajehnasiri F, Rahimi A, Forati B, Kassiri N. Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. *Journal Education and Health Promotion*. [Internet]. 2021; (10): 1-7. Disponible en: <https://jehp.net/article.asp?issn=2279531;year=2021;volume=10;issue=1;spage=112;epage=112;aulast=Khajehnasiri>
15. Gamarra Causto, I., & Arevalo Marcos, R. A. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería*, 3(3), 7–18. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>

16. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
17. Flores A. Nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Sala de operaciones de la Clínica San Felipe, 2022 [Internet]. Upeu.edu.pe. Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.128567/6216342>
18. Onofre L. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas. [Tesis para optar grado de Maestría]. Ecuador: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82093>
19. Chuchuca J. y More A., Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis para optar grado de Maestría]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
20. Al- Nuaimi H, ALBashtawy M, Qaddumi J, Baqir M, Suliman M, Abdalrahim A, et al. Impact of Occupational Stress on Nurses' Job Performance According to Nurses Perception. Medico-legal Update. 2021 July-September; 21(3): p. 252-255.
21. Flores A. Nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Sala de operaciones de la Clínica San Felipe, 2022 [Internet]. Upeu.edu.pe. Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.128567/6216342>
22. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
23. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por covid 19, Cuzco, Perú [Tesis para optar el título de

- Licenciado en Enfermería]. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5804>
24. Obregón y Yumbato. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Barranca. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
25. Martín L, Inés C. Nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital General de Cuzco, 2021 [Internet]. Upeu.edu.pe. Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6217>.
26. Míngote J, Pérez S. Estrés en la enfermería - El cuidado del cuidador Ediciones Díaz de Santos SA, editor. Madrid; 2013. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/21#?c=&m=&s=&cv=>
27. Míguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. Trabajo de Fin de Grado. Santander, España: Universidad de Cantabria, Facultad de Enfermería; 2021.
28. Houtman I, Jettinghoff K, Cedillo L. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. 2022. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
29. Kiptulon EK, Elmadani M, Limungi GM, Simon K, Tóth L, Horvath E, et al. Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on work-related stress among nurses: a systematic review. BMC Health Serv Res [Internet]. 2024 [consultado el 20 de septiembre de 2025];24(1):1–16. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-024-12003-x>
30. Fekih-Romdhane F, Harb F, Al Banna S, Obeid S, Hallit S. Prevalence and risk factors of burnout symptoms among nurses during the COVID-19 pandemic: an updated systematic review and meta-analysis. Hum Resour Health [Internet]. 2025 [consultado el 20 de

- septiembre de 2025];23(1):48–59. Disponible en:  
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-025-01012-4>
31. Talebiazar N, Anzali BC, Abbasi M, Azizi N, Goli R, Faraji N, et al. Does mindfulness-based stress reduction training have an impact on the occupational burnout and stress experienced by nurses? A randomized controlled trial. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2025 [consultado el 20 de septiembre de 2025];98(1):1–11. Disponible en:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-024-02078-8>
32. Yu F, Raphael D, Mackay L, Smith M, Fernandez R. Personal and work-related factors associated with nurse resilience: An updated systematic review using meta-analysis and narrative synthesis. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2025 [consultado el 20 de septiembre de 2025];:105054. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2025.105054>
33. Lee SJ, Cunningham B, Childers M, Yefimova M, Kim H, Hoffmann T, et al. Efficacy of enhanced stress resilience training for intensive-care unit nurses: a randomized waitlist control trial. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2025 [consultado el 20 de septiembre de 2025];:151965. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2025.151965>
34. Dziedzic B, Łodziana K, Marcysiak M, Kryczka T. Occupational stress and social support among nurses. *Front Public Health* [Internet]. 2025 [consultado el 20 de septiembre de 2025];13:162–175. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1621312>
35. Dou J, Lian Y, Lin L, Asmuri SNB, Wang P, Rajen Durai RAP. Effectiveness of mindfulness-based interventions on burnout, resilience and sleep quality among nurses: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *BMC Nurs* [Internet]. 2025 [consultado el 20 de septiembre de 2025];24(1):739–748. Disponible en:  
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-025-03101-0>

36. Olaleye TT, Christianson TM, Hoot TJ. Nurse burnout and resiliency in critical care nurses: A scoping review. *Int J Afr Nurs Sci* [Internet]. 2022 [consultado el 20 de septiembre de 2025];17:100–112. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100461>
37. Browne C, Tie YC. Promoting well-being: A scoping review of strategies implemented during the COVID-19 pandemic to enhance the well-being of the nursing workforce. *Int J Nurs Stud Adv* [Internet]. 2024 [consultado el 20 de septiembre de 2025];6:100177. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100177>
38. Martin B, Kaminski-Ozturk N, O’Hara C, Smiley R. Examining the impact of the COVID-19 pandemic on burnout and stress among US nurses. *J Nurs Regul* [Internet]. 2023 [consultado el 20 de septiembre de 2025];14(1):4–12. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(23\)00063-7](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(23)00063-7)
39. de Cordova PB, Reilly LL, Pogorzelska-Maziarz M, Gerolamo AM, Grafova I, Vasquez A, Johansen ML. A theoretical framework for Acute Care Nurse Stress Appraisal: Application of the transactional model of stress and coping. *Journal of Advanced Nursing* [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];80(9):3835-3845. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jan.16061>
40. Molero Jurado MDM, Martos Martínez Á, Pérez-Fuentes MDC, Castiñeira López H, Gázquez Linares JJ. Job strain and burnout in Spanish nurses during the COVID-19: resilience as a protective factor in a cross-sectional study. *Human Resources for Health* [Internet]. 2022 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];20(1):79-87. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-022-00776-3>
41. Rizzo A, Yıldırım M, Öztekin GG, Di Carlo A, Nucera G, Szarpak Ł, et al. Nurse burnout before and during the COVID-19 pandemic: a systematic comparative review. *Frontiers in Public Health* [Internet]. 2023 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];11:122-136. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1225431>

42. Aberhe W, Mariye T, Bahrey D, Hailay A, Mebrahtom G, Zereabruk K, Gebreayezgi G. Job stress among nurses in Ethiopia: A Systematic Review and Meta-analysis. *International Journal of Africa Nursing Sciences* [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];20:105-118. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100661>
43. Montenegro D, Ramírez G, Troya D. Estrés y Rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *Revista Investigación y Negocios*. [Internet]. 202? [Consultado el 20 de septiembre de 2025];16(28):50-57. Disponible en: <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
44. Comezaquira-Reay AC, Terán-Ángel G, Quijada-Martínez PJ. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*. [Internet]. 2021 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];37(4):158-169. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400009&script=sci_arttext&tlng=en)
45. Hernández-Pérez R, Hernández-Núñez A, Molina-Borges M, Hernández-Sánchez Y, Señán-Hernández N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Revista Cubana de Enfermería*. [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];36(4):229-236. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192020000400013&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192020000400013&script=sci_arttext)
46. Castillo-Ayón LM, Delgado-Choez GS, Briones-Mera BM, Santana-Vera ME. La gestión de la calidad de cuidados en enfermería y la seguridad del paciente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*. [Internet]. 2023 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];7(13):40-49. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i13.2417>
47. Quintana-Zavala MO, Bautista-Jacobo A, Velarde-Pacheco EP. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19.

Sanus. [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];5(16):87-95. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/sanus.vi16.243>

48. Guevara-Rufasto BS, Peñalver-Higuera MJ. Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];10(19):163-180. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357>

49. Parra-Giordano D, Felli VA, Saldías Fernández MA, Pinto-Gallegüillos D, Soto Malabrigo P. Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y Enfermería*. [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];26:87-99. Disponible en: <http://doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>

50. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*. [Internet]. 2022 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];22(1):149-162. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-021-07357-5>

51. Huang H, Zhang X, Tu L, Peng W, Wang D, Chong H, et al. Inclusive leadership, self-efficacy, organization-based self-esteem, and intensive care nurses' job performance: A cross-sectional study using structural equation modeling. *Intensive and Critical Care Nursing*. [Internet]. 2025 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];87:103880. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103880>

52. Zhang X, Zhang C, Gou J, Lee SY. The influence of psychosocial work environment, personal perceived health and job crafting on nurses' well-being: a cross-sectional survey study. *BMC Nursing*. [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];23(1):373-381. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-024-02041-5>

53. Vargas-Benítez MÁ, Izquierdo-Espín FJ, Castro-Martínez N, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Velando-Soriano A, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Medicine*. [Internet]. 2023 [Consultado el 20 de septiembre de 2025];10:1125133. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1125133>
54. Li X, Jiang T, Sun J, Shi L, Liu J. The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC Nursing*. 2021;20(1). Available from: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-021-00703-2>
55. Liang HY, Tseng TY, Dai HD, Chuang JY, Yu S. The relationships among overcommitment, effort-reward imbalance, safety climate, emotional labour and quality of working life for hospital nurses: a structural equation modeling. *BMC Nurs*. [Internet]. 2023;22(1):204-216. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01355-0>
56. Shen ZM, Wang YY, Cai YM, Li AQ, Zhang YX, Chen HJ, et al. Thriving at work as a mediator of the relationship between psychological resilience and the work performance of clinical nurses. *BMC Nurs*. [Internet]. 2024;23(1):194-207. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01705-6>
57. Alasiry SM, Alfridi FN, Bahri HA, HamdanAlshehri H. What nurses' work-life balance in a clinical environment would be. *Healthcare (Basel)*. [Internet]. 2025;13(4):427. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare13040427>
58. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México DF: McGraw Hill; 2018. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
59. Kumar S, Jan R, Rattani S, Yaqoob A. Theory Guided Practices: An Approach to Better Nursing Care through Roy Adaptation Model. *International Journal of Current Research and Review*. 2022;14(14):58–63. Available from: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/93832600/4563\\_pdf-libre.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/93832600/4563_pdf-libre.pdf)

60.Pacheco R. Relación entre el perfil profesional por competencias del licenciado de enfermería y su desempeño profesional en los hospitales del MINSA. Tesis para optar al grado de Maestría en Educación Superior. Universidad Católica de Santa María, Cusco; 2020. Disponible en: <https://core.ac.uk/display/233005057?recSetID=>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b> ¿Cuál es la relación de la dimensión ambiente físico del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación la dimensión ambiente psicológico del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación de dimensión ambiente social del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2024</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> Determinar la relación de la dimensión ambiente físico del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Determinar la relación de la dimensión ambiente psicológico del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. Determinar la relación de la dimensión ambiente social del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> <b>Hi:</b> Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2024. <b>Ho:</b> No existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2024.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</b> Existe relación significativa entre la dimensión ambiente físico del estrés y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2024. Existe relación significativa entre la dimensión ambiente psicológico del estrés y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2024. Existe relación significativa entre la dimensión ambiente social del estrés y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico de una clínica privada, Lima, 2024.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> ESTRÉS LABORAL: DIMENSIONES: - Ambiente físico. - Ambiente psicológico. - Ambiente social.</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> DESEMPEÑO LABORAL DIMENSIONES: -Planificación. - Responsabilidad. - Iniciativa. - Oportunidad. - Calidad del trabajo</p>	<p><b>Diseño:</b> No experimental Correlacional</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> descriptivo Correlacional</p> <p><b>Enfoque de Investigación:</b> Cuantitativo</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA

El objetivo del estudio de investigación es determinar la relación del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico de una Clínica Privada de Lima – 2024.

#### Datos Generales:

1. Edad : .....
2. Sexo : M ( ) F ( )
3. Tiempo laboral : .....
4. Condición laboral : Terceros ( ) Contratada ( )

**Instrucciones:** Por favor, indique con un aspa (X) la alternativa que mejor refleje la frecuencia con que usted cree que cada situación ha sido estresante en los últimos 6 meses.

Nº	Ítem	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				

23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas).				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

## GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

**Instrucciones:** Aplicar el instrumento para cada persona observada, indique con un aspa (X) la alternativa que mejor refleje el desempeño laboral del personal de enfermería.

Factores únicos	Niveles valorativos				
	IV	V	I	II	III
<b>Planificación:</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.
<b>Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados Poco compromiso.	Cumple con responsabilidades las funciones encomendadas.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.
<b>Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avance y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
<b>Oportunidad:</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución en los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.

<p><b>Calidad del Trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p>	<p>La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza debe ser revisado de manera permanente.</p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p>
<p><b>Confiabilidad y Discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p>
<p><b>Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.</p>
<p><b>Cumplimiento de las Normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros).</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de estas.</p>	<p>No cumple con las normas.</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p>

### **Anexo 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Usted está siendo invitado a participar de este estudio de investigación en salud; para aceptar participar o no, debe entender y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título de proyecto:** “Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima – 2025”.

**Nombre de la investigadora:** Anselmo Casos Norma Genesis, de la Universidad Privada Norbert Wiener.

**Propósito del estudio:** Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico de una Clínica privada de Lima – 2025.

**Beneficios:** Incentivar la implementación de programas de salud que permitan verificar el nivel el estrés y el impacto que provoca en su desempeño laboral a través de una evaluación trimestral. De igual manera, proporcionar herramientas indispensables para evitar las consecuencias y fomentar en el personal de enfermería un estilo de vida saludable.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costos e incentivos:** Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no se mostrarán a ninguna persona ajena al estudio.

**Renuncia:** Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno.

**Consultas posteriores:** Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse conmigo (Anselmo Casos Norma Genesis) al celular 978409704 y/o al correo: *norma.anselmo24l@gmail.com*

**Contacto con el comité de ética:** Si tiene cualquier consulta sobre sus derechos como voluntario o cree que sus derechos han sido vulnerados, puede comunicarse con la presidenta del *Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener*, telf. 7065555 anexo 3285, [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe).

**Participación voluntaria:** Su participación es totalmente voluntaria y puede abandonar el estudio en cualquier momento.

**Declaración de consentimiento:**

Declaro haber entendido todo lo leído, tuve el tiempo suficiente de hacer interrogantes que fueron contestadas favorablemente, no percibí presión ni he sido influenciado para participar o continuar cooperando en la investigación. Por consiguiente:

- (        ) Acepto participar en la investigación.  
(        ) No acepto participar en la investigación.

Fecha:

---

**Participante**

**Nombre:**

**DNI:**

---

**Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**




# 12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

<b>1</b>	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		4%
<b>2</b>	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-02-09		2%
<b>3</b>	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-10-17		<1%
<b>4</b>	Internet		
	hdl.handle.net		<1%
<b>5</b>	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-04-24		<1%
<b>6</b>	Trabajos entregados		
	Universidad Cesar Vallejo on 2025-11-03		<1%
<b>7</b>	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-12-29		<1%
<b>8</b>	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-01-23		<1%
<b>9</b>	Publicación		
	Laura Francisca Silva-Valverde, Kony Luby Duran-Llaro, Teresita Del Rosario Meri...		<1%
<b>10</b>	Trabajos entregados		
	Universidad Andina del Cusco on 2025-12-06		<1%
<b>11</b>	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-03-24		<1%