



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica
privada de Lima 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Ramírez Martínez, Jaquilin Nataly

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6996-2363>

Autora: Santos García, Taiza Anabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7497-1035>

Asesora: Dra. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

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

Lima – Perú

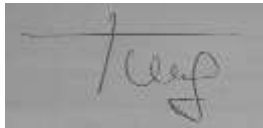
2026

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Jaquilin Nataly Ramirez Martinez egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima 2025.” Asesorado por el docente: Dra. Cabrera Espezua, Paola DNI 48832154 ORCID 0000-0001-8642-2797 tiene un índice de similitud de **15 (quince) %** con código 14912:552727993 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 1
Nombres y apellidos del Egresado
Taiza Anabel Santos Garcia

DNI: 45766040




.....
Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado
Jaquilin Nataly Ramirez Martinez
DNI 70750122



.....
Firma
Nombres y apellidos del Asesor
Dra. Cabrera Espezua, Paola
DNI: 48832154

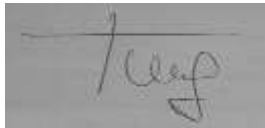
Lima, 04 de febrero de 2026

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

Yo, Taiza Anabel Santos Garcia egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima 2025.” Asesorado por el docente: Dra. Cabrera Espezua, Paola DNI 48832154 ORCID 0000-0001-8642-2797 tiene un índice de similitud de **15 (quince) %** con código 14912:552727993 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 1
Nombres y apellidos del Egresado
Taiza Anabel Santos Garcia

DNI: 45766040



.....
Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
Jaquelin Nataly Ramirez Martinez
DNI 70750122



.....
Firma
Nombres y apellidos del Asesor
Dra. Cabrera Espezua, Paola
DNI: 48832154

Lima, 04 de febrero de 2026

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y a mi hijo por ser mi sostén incondicional en cada etapa de este camino. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, por creer en mí cuando yo dudaba y por acompañarme con paciencia y amor. Cada logro que alcanzo lleva consigo su sacrificio silencioso. Esta tesis es fruto de sus enseñanzas, su ejemplo y su fe constante. No hay palabras suficientes para agradecer todo lo que han hecho por mí. Siempre llevaré conmigo y con mucho orgullo todo lo que me dieron: valores, fuerza y corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a quienes hicieron posible la realización de esta tesis. A mis profesores y asesores, por su guía constante, paciencia y valiosos comentarios. A mi familia, por su apoyo incondicional y motivación diaria. Y a mis compañeros, por los intercambios de ideas que enriquecieron mi trabajo.

Su colaboración y confianza han sido fundamentales en este proceso, y siempre llevaré conmigo las enseñanzas y el respaldo que me brindaron.

JURADO

PRESIDENTE: Dra. Bernardo Santiago Grisi

SECRETARIO: Mg. Barrios Cabello Lucimar

VOCAL: Mg. Almonacid Ramírez Elizabeth

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Jurado	iv
Indice de Tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introduccion	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivo de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Teórica	3
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	4
1.5. Limitaciones de la investigación	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6

2.2.	Bases Teóricas	9
2.3.	Formulación de hipótesis	13
2.3.1.	Hipótesis general	13
2.3.2.	Hipótesis específicas	13
CAPITULO III: METODOLOGÍA		14
3.1.	Método de investigación	14
3.2.	Enfoque de la investigación	14
3.3.	Tipo de investigación	14
3.4.	Diseño de la investigación	14
3.5.	Población, muestra y muestreo	15
3.6.	Variable y operacionalización	16
3.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos	18
3.7.1.	Técnica	18
3.7.2.	Descripción de los instrumentos	18
3.7.3.	Validación	18
3.7.4.	Confiabilidad	19
3.8.	Plan de proceso y análisis de datos	19
3.9.	Aspectos éticos	19
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		21
4.1.	Resultados	21
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultado	21
4.1.2.	Pruebas de hipótesis	24
4.1.3.	Discusión de resultados	29

CAPÍTULOS V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
5.1. Conclusiones	32
5.2. Recomendaciones	33
BIBLIOGRAFÍA	35
Anexos	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos	44
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrés laboral y desempeño laboral	21
Tabla 2. Dimensión factores físicos y desempeño laboral	22
Tabla 3. Dimensión factores psicológicos y desempeño laboral	23
Tabla 4. Dimensión factores sociales y desempeño laboral	24
Tabla 5. Correlación entre estrés laboral y desempeño laboral	25
Tabla 6. Correlación entre factores físicos del estrés y desempeño laboral	26
Tabla 7. Correlación entre factores psicológicos del estrés y desempeño laboral	27
Tabla 8. Correlación entre factores sociales del estrés y desempeño laboral	28

RESUMEN

Objetivo: “Determinar como el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional enfermero en una clínica privada”. **Material y método:** una indagación cuantitativa de naturaleza correlacional no experimental, dentro del marco del método de deducción hipotética aplicada. El grupo de estudio estará compuesto por 90 profesional enfermero que trabajan en la clínica que se está estudiando. En esta situación, la muestra se ajustará a la totalidad de la población, por lo que se utilizará un muestreo censal, teniendo solo el criterio de inclusiones y exclusiones fijado. Las metodologías a emplear serán las encuestas como técnica de recolección de datos, utilizando dos instrumentos validados para la realidad del estado peruano. Estas informaciones responderán a la hipótesis propuesta. Llevarán a cabo los resultados mediante las estadísticas descriptivas e inferenciales, la hipótesis se comparará con las pruebas RHO de Spearman. En todo el estudio seguirá un comportamiento de investigaciones basado en el principio ético. De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo evidenciar una relación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero ($p < 0,01$). Asimismo, las dimensiones del estrés laboral —factores físicos, psicológicos y sociales— mostraron relaciones negativas significativas con el desempeño laboral, siendo los factores sociales los que presentaron la asociación más fuerte. El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional enfermero, evidenciándose que niveles elevados de estrés influyen negativamente en el rendimiento profesional, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a su prevención y manejo. Se concluye que de acuerdo al nivel de estrés este podrá afectar de forma positiva o negativa el rendimiento laboral, llegando a afectar los indicadores de calidad de la institución. Se recomienda que la institución implemente estrategias de afrontamiento adecuadas para controlar el estrés laboral del personal de enfermería

Palabras clave: Estrés laborales; desempeños laborales; profesionales enfermeros

ABSTRACT

Objective: To determine how work-related stress is linked to the job performance of nursing professionals in a private clinic. **Materials and methods:** A quantitative, non-experimental correlational study was conducted within the framework of the applied hypothetical deduction method. The study group consisted of 90 nursing professionals working at the clinic under study. The sample was drawn from the entire population, using census sampling with only the established inclusion and exclusion criteria. Data was collected through surveys, employing two instruments validated for the Peruvian context. This information was used to address the proposed hypothesis. Results were analyzed using descriptive and inferential statistics, and the hypothesis was tested using Spearman's rho. The entire study adhered to ethical research principles. The results showed a statistically significant inverse relationship between work-related stress and the job performance of nursing professionals ($p < 0.01$). Furthermore, the dimensions of work-related stress—physical, psychological, and social factors—showed significant negative relationships with job performance, with social factors exhibiting the strongest association. Work-related stress is significantly linked to the job performance of nursing professionals, demonstrating that high levels of stress negatively impact professional performance. This highlights the need to implement institutional strategies focused on its prevention and management. It is concluded that, depending on the level of stress, it can affect job performance positively or negatively, ultimately impacting the institution's quality indicators. It is recommended that the institution implement appropriate coping strategies to manage work-related stress among nursing staff.

Keywords: Work stress; work performance; nursing professionals

INTRODUCCIÓN

El sector salud se caracteriza por ser uno de los entornos laborales con mayor exigencia física, emocional y social, especialmente para el profesional de enfermería, quien cumple un rol fundamental en la atención directa y continua del paciente. Las múltiples responsabilidades asistenciales, la sobrecarga laboral, la presión por garantizar cuidados seguros y la exposición constante a situaciones críticas convierten al estrés laboral en un problema relevante de salud ocupacional dentro de las instituciones sanitarias.

El estrés laboral es un fenómeno complejo que surge cuando las demandas del entorno superan la capacidad de afrontamiento del trabajador, generando respuestas físicas, psicológicas y sociales que pueden afectar su bienestar y desempeño. En el ámbito de la enfermería, este problema adquiere particular importancia debido a la naturaleza del trabajo, que implica turnos prolongados, atención a pacientes con alto grado de dependencia, toma de decisiones bajo presión y una elevada carga emocional asociada al sufrimiento, la enfermedad y la muerte.

El desempeño laboral del profesional de enfermería constituye un elemento clave para el funcionamiento eficiente de los servicios de salud y para la calidad de la atención brindada al paciente. Este desempeño no solo depende de los conocimientos y habilidades técnicas, sino también del equilibrio físico y emocional del trabajador, del clima organizacional y del apoyo recibido dentro del equipo de trabajo. En este sentido, el estrés laboral puede convertirse en un factor determinante que limite el cumplimiento adecuado del rol profesional y afecte negativamente la productividad, la satisfacción laboral y la seguridad del paciente.

Diversos estudios han evidenciado que niveles elevados de estrés laboral se asocian con un desempeño laboral deficiente en el personal de enfermería, manifestándose en disminución de la eficiencia, errores en la atención, dificultades en el trabajo en equipo y desgaste profesional. Sin embargo, la magnitud y el impacto de esta relación pueden variar según el contexto institucional, las condiciones laborales y las características del personal, lo que hace necesario analizar este fenómeno de manera específica en distintos escenarios de atención.

El trabajo esta conformado en 5 capítulos que se describen a continuación Capítulo I El Problema: lo integra el planteamiento del problema, los problemas de investigación, objetivos, justificación y limitaciones; Capítulo II Marco teórico: conformado por los antecedentes, bases teóricas, hipótesis y definición de términos; Capítulo III Metodología aquí se describe el método, el enfoque, tipo y diseño de estudio; se describe la población y la muestra, se presentan las variables y su operacionalización, se describe la técnica de recolección de datos, instrumentos, validez, confiabilidad. Por otra parte, se menciona el plan de análisis de los datos y finalmente se cierra el capítulo con los aspectos éticos.

Seguidamente se presenta el Capítulo IV Presentación y discusión de los resultados: en este capítulo se presentan las tablas que dan respuesta a los objetivos con su respectiva interpretación asimismo se realiza el análisis inferencial donde se contrastan las hipótesis de la investigación. Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones: aquí se presentan las conclusiones de la investigación y las recomendaciones. Posteriormente se presentan las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de Problema

A nivel mundial, el estrés laboral en los profesionales de enfermería se reconoce como un problema creciente que afecta tanto la salud del trabajador como la calidad de la atención brindada. Diversas revisiones sistemáticas han evidenciado prevalencias moderadas a altas de estrés ocupacional en países de Asia, Europa y África, relacionadas principalmente con la sobrecarga laboral, turnos prolongados y escasez de personal (1). En Pakistán, un metaanálisis que incluyó a más de 1 600 enfermeras reportó que el 48 % presentó niveles moderados de estrés y el 30 % niveles severos, lo que demuestra que más de tres cuartas partes del personal enfrenta condiciones de alta tensión laboral (2). Asimismo, estudios globales han asociado estos niveles elevados de estrés con síntomas de agotamiento emocional, disminución de la productividad y mayor intención de abandonar la profesión (3).

En Europa, las cifras también reflejan una situación preocupante. En España, encuestas recientes realizadas por el Consejo General de Enfermería indicaron que aproximadamente el 84 % de las enfermeras en la Región de Murcia experimentan estrés y ansiedad derivados de la presión asistencial, mientras que a nivel nacional esta cifra alcanza hasta el 90 % (4). Además, cerca del 49 % manifestó haber considerado dejar la profesión debido a la sobrecarga laboral, y un 23 % requirió licencias médicas relacionadas con el impacto emocional del trabajo. Estos datos evidencian que el estrés laboral no solo es frecuente, sino que tiene repercusiones directas en la estabilidad laboral y el desempeño profesional dentro de los sistemas de salud.

En América Latina, aunque existen menos estudios sistemáticos, la evidencia disponible muestra una tendencia similar. En Ecuador, investigaciones realizadas en hospitales públicos identificaron una alta prevalencia de estrés laboral entre profesionales de enfermería,

especialmente en áreas críticas como emergencia y cuidados intensivos, donde los niveles moderados y altos superan el 60 % de los evaluados (5). En Perú, estudios desarrollados en hospitales del Callao y Lima reportaron que entre el 44 % y 52,9 % de las enfermeras presentan niveles medios de estrés, mientras que más del 10 % alcanza niveles altos, encontrándose además una relación significativa entre mayor estrés y desempeño laboral regular o deficiente (6,7). Estos hallazgos regionales refuerzan la evidencia internacional, demostrando que el estrés laboral constituye un factor determinante que puede comprometer la eficiencia, la calidad del cuidado y el bienestar del personal de enfermería.

En este mismo orden, diversos estudios evidencian estas deficiencias en Perú. Por ejemplo, Avellaneda et al. (8) reportan un 55.2% de desempeño moderado y un 27.6% bajo; Salazar (9) encuentra un 37% en nivel medio-bajo y 17% en nivel bajo; Arana et al (10) identifican un 36% de desempeño regular y un 12% bajo; Rivadeneyra (11) indica que el 20% considera su desempeño regular y el 32% deficiente; mientras que Aguilar et al. (12) señalan que el 30.1% presenta un nivel moderado y el 60.2% un nivel deficiente.

En este contexto, el estrés laboral en los profesionales de enfermería se configura como una problemática persistente y de alcance global, con elevada prevalencia en diversos países y con repercusiones directas sobre el desempeño laboral, la calidad del cuidado y el bienestar del personal sanitario. A pesar de la existencia de evidencia internacional y regional que demuestra la magnitud del problema, en muchos contextos locales aún se carece de información específica que permita comprender con mayor precisión cómo el estrés laboral influye en el desempeño de los profesionales de enfermería dentro de sus realidades institucionales particulares. Está limitada evidencia local dificulta la implementación de estrategias de intervención oportunas y eficaces orientadas a mejorar las condiciones laborales y fortalecer la calidad de la atención en salud, lo que justifica la necesidad de desarrollar investigaciones que analicen de manera

sistemática la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en contextos específicos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores físicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores sociales y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025

1.3.2. Objetivo específico

- Identificar la relación entre la dimensión factores físicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada

-Describir la relación entre la dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada

- Identificar la relación entre la dimensión factores sociales y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Teórica

Estas investigaciones adquieren gran relevancia al constituirse como un documento de consulta que contribuirá a subsanar posibles vacíos de conocimiento existentes. Además, permitirá que la institución comprenda la influencia del estrés en el desempeño laboral desde un enfoque teórico, a través de un análisis riguroso en bases de datos científicas actualizadas. Asimismo, considerará la aplicación de modelos de adaptaciones Callista Roy como una herramienta útil para abordar, controlar o mejorar la problemática identificada.

1.4.2. Metodológica

El estudio establece una ruta metodológica para continuar explorando el mismo problema, dado que persistirán cuestiones que podrán ser tratadas desde otras técnicas o perspectivas. Además, a partir de los hallazgos se podrán elaborar protocolos o directrices para manejar el estrés y así potenciar el rendimiento en el trabajo, proporcionando así un precedente a otra investigación.

1.4.3. Prácticas

Este estudio tendrá valor significativo en las prácticas, ya que su conclusión también sugerencias podrán motivar a la institución a interesarse en la temática y desarrollar estrategias orientadas a manejar la situación. Del mismo modo, el personal de enfermería podrá aplicar las

recomendaciones derivadas de la investigación, lo que contribuirá a controlar estrés, como consecuencias, a mejorar sus desempeños laborales, beneficiando directamente en bienestar del paciente.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la investigación se presentaron algunas limitaciones las cuales fueron controladas con las estrategias necesarias, una de esas limitaciones fueron los trámites administrativos del comité de ética la carta de presentación y posteriormente la autorización por parte de la clínica; asimismo la ubicación de la muestra fue también una limitación porque algunos profesionales decían no tener tiempo para responder el cuestionario, pero al final se logró el objetivo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

1.2. Antecedentes

Internacionales

Chaguay (13) 2022 en Guayaquil Ecuador el objetivo fue “determinar la relación entre estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021”. Estudio cuantitativo, no experimentales, de tipos transversales y correlacionales. Muestras conformadas de 152 enfermeros y técnico enfermero (93 mujeres y 59 hombres), fue seleccionada de manera no probabilística. Para la recolección del dato, se empleó encuestas utilizando instrumento de cuestionarios estrés laboral y desempeños laborales percibidos, ambos contruidos validados específicamente en el trabajo. Estos instrumentos demostraron una validez sustancial, con coeficientes de Aiken entre .95 y 1, y una confiabilidad alta ($\omega=.873$). Los resultados obtenidos revelaron una correlación estadísticamente significativa y directa del estrés laboral con desempeños profesionales percibidos ($Rho=0.570$; $p<0.01$), correlacionando además la dimensión de variables entre sí. Desde un enfoque descriptivos, hay predominio de nivel medio de estrés laboral.

Jordán (14), 2021, en Ecuador, su objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el área de hospitalización Covid del Hospital de la ciudad de Guayaquil”. Se llevó a cabo una investigación cuantitativos, de tipo descriptivos-correlacionales y cortes transversales, aplicándose muestras 102 entrevistados. Las técnicas empleadas en recolectar la información fueron encuestas, utilizando como instrumento cuestionarios Likert Nursing Stress Scale y cuestionarios evaluaciones de desempeños laborales. Sobre el nivel de estrés, 68% presentó intermedios niveles, 17% bajos niveles y 14% en alto niveles. Con desempeños laborales, 73% mostró medio niveles, 22% en alto desempeño y 5% en bajo nivel. Finalmente, concluyó que existe correlaciones inversas estadísticamente significativa del estrés con

desempeños laborales, correlación de $-0,532$ $p = 0,001$, lo que indica que, a menor estrés, mayor es el desempeño.

Ibrahim et al. (15) 2023 en Egipto su objetivo fue “Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería” aplicó diseños de investigación descriptivos y correlacionales con muestras de 128 enfermeros. En los datos usaron Cuestionarios de Estrés del Trabajo y Listas de Observaciones de Desempeños del Enfermero. Resultados, el 71,1% de los participantes presentaban una percepción moderada del estrés laborales, 57% evidenciaban regular nivel de desempeños. Conclusiones, no hay relaciones del estrés relacionado con trabajo y desempeños laborales. Entre las recomendaciones, se sugiere formar un comité integrado por personal de enfermería para abordar los problemas del área, incorporar en los programas de formación continua contenidos sobre el estrés laboral y sus estrategias preventivas, y desarrollar programas de capacitación en habilidades de gestión para las enfermeras jefes, con el fin de fortalecer el desempeño profesional y asegurar una atención de calidad al paciente.

Nacionales

Espinoza (16) 2022 en Perú su objetivo fue “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del centro de salud Jesús Guerrero Cruz I-4 Huancabamba 2021” El estudio realizado fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental de carácter descriptivo-correlacional. Muestras de 59 entrevistados. Método, aplicaron instrumentos del estrés laboral con desempeño en sus funciones. Los resultados mostraron una relación inversa y altamente significativa de la variable, con correlación $-,443$ y p valor de 0.000. En el análisis descriptivo, el 71% presentó bajo nivel y moderado estrés durante la pandemia, mientras que el 74,6% mostró un desempeño laboral entre bajo y regular.

Encontró seis dimensiones de estrés laborales están negativamente relacionados en desempeños. En conclusión, a mayores niveles de estrés laborales, menores son los desempeños

Guerrero (17) 2022 en Chiclayo Perú su objetivo fue, “determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en el personal de salud frente al Covid-19 en un Centro Asistencial Policlínico Manuel Manrique Nevado-Chiclayo, 2021”. La investigación fue básica, cuantitativos, descriptivos y diseños no experimentales, correlacionales. Muestra de 90 participantes. Resultados, 64% tienen nivel alto de estrés laborales, 24% medio nivel y 11.1% un nivel bajo, lo que evidencia que actualmente una gran proporción del personal sanitario experimenta elevados niveles de estrés. Se concluyó que existen relaciones significativas del estrés laborales con desempeños.

Vilcarino (18) 2022 en Chimbote Perú el objetivo fue “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso de Chimbote, 2021”. Una investigación cuantitativa no experimental de nivel correlacional, Se analizaron datos provenientes de 55 trabajadores, utilizando como instrumentos el cuestionario de Estrés Laborales y el cuestionario Desempeños Laborales, ambos previamente validados. En el análisis estadístico empleó coeficiente correlación Rho Spearman, procesando los datos con el software SPSS versión 26. Luego de recopilar, tabular y analizar la información, se identificó correlaciones inversas moderadas de estrés laborales con desempeños laborales, Rho -0,456 ($p < 0,001$). Para el nivel de estrés, 41,8% presentó medio nivel y 35% alto nivel; en desempeños, 80% mostró alto nivel y 20% medio nivel. La dimensión relacionada con la experiencia o habilidad práctica mostró correlaciones negativas significativas con diversas dimensiones del estrés laboral, con valores de Rho de -0,311 ($p = 0,021$), -0,412 ($p = 0,002$), -0,341 ($p = 0,011$), -0,361 ($p = 0,007$), -0,336 ($p = 0,012$) y -0,319 ($p = 0,018$) correspondientes a climas

organizacionales. En conclusión, determinó relaciones inversas moderadas significativas entre el estrés laborales con desempeños de trabajadores.

1.3. Bases Teóricas

Estrés Laboral

En vida diaria, el concepto de estrés suele interpretarse de forma diferente a como lo hacen los profesionales en el ámbito académico o clínico. Por ello, resulta fundamental establecer una definición clara (19). El estrés es un fenómeno complejo que puede ser comprendido desde distintos puntos de vista científicos (20). Existen tres enfoques principales: el fisiológico, que lo considera una respuesta del organismo; el psicológico, que lo interpreta como un estímulo desencadenante; y una tercera perspectiva que integra ambas visiones (21).

Por otra parte, el estrés laboral es considerado una respuesta física y psicológica que se produce cuando las demandas del entorno laboral exceden la capacidad de afrontamiento del trabajador, afectando su bienestar y desempeño profesional (22). Investigaciones recientes señalan que, en el ámbito sanitario, especialmente en enfermería, el estrés se ve intensificado por factores como la sobrecarga laboral, la presión asistencial, los turnos prolongados y la exposición constante al sufrimiento humano (23). Estos elementos generan agotamiento emocional, fatiga física y disminución de la motivación laboral.

Desde el enfoque organizacional, modelos contemporáneos basados en la teoría demanda-recursos laborales explican que el estrés surge cuando las exigencias del trabajo son elevadas y los recursos disponibles, como apoyo institucional, autonomía y reconocimiento, resultan insuficientes (24). En enfermería, esta combinación se manifiesta en ambientes hospitalarios con escasez de personal, alta demanda de pacientes y limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, estudios recientes destacan que la percepción de bajo

reconocimiento y compensación incrementa los niveles de estrés laboral, afectando la satisfacción y estabilidad laboral del personal sanitario (25)

Dimensiones del Estrés Laboral

Ambiente Físico

Las características vinculadas a la ejecución de labores centradas en el ámbito laboral incluyen diversos factores que pueden generar estrés. Estos comprenden situaciones que dificultan al equipo de salud a desempeñarse de forma eficiente, al interferir con la concentración y la calma requeridas para una atención adecuada (26). Entre ellos se encuentran la falta de una infraestructura adecuada, las condiciones clínicas complejas de los pacientes y ciertos aspectos biológicos fundamentales, los cuales en conjunto pueden convertirse en fuentes de tensión para los trabajadores de la salud (27).

Ambiente Psicológico

Cada individuo posee un conjunto de características personales que influyen en su manera de adaptarse al entorno. Vivencias difíciles, como comunicar el fallecimiento a pacientes o familiares, presenciar el sufrimiento y la depresión de otros de forma constante, desarrollar una coraza emocional, ofrecer contención afectiva, o aparentar estar bien cuando en realidad el estrés representa un riesgo latente, pueden generar un profundo malestar (28). Estos elementos se agrupan en diversas categorías: enfrentamiento con la muerte y el sufrimiento, insuficiente preparación, carencia de apoyo, alto nivel de responsabilidad, desconocimiento sobre tratamientos y el vínculo establecido con los pacientes (29).

Ambiente Social

Las transformaciones en la conducta o el comportamiento deben entenderse y gestionarse como parte de un proceso de cambio social. Cada periodo histórico, además de impulsar avances tecnológicos, genera retos inéditos que muchas veces no logran ser asimilados dentro de la dinámica del trabajo hospitalario por parte de los profesionales de la salud. El estrés puede surgir cuando dos personas colaboran y mantienen visiones o expectativas opuestas que resultan incompatibles entre sí (30).

Desempeño Laboral

De acuerdo con Chiavenato (31), el rendimiento o productividad en el trabajo se refiere a la habilidad del empleado para alcanzar sus metas mediante un plan adecuado, utilizando las herramientas y competencias necesarias para desarrollar sus funciones. En otras palabras, la productividad profesional refleja cómo una persona lleva a cabo sus tareas en concordancia con su formación y rol profesional.

Asimismo, el desempeño laboral del profesional de enfermería puede ser comprendido desde el enfoque teórico propuesto por Koopmans y colaboradores, quienes lo definen como un constructo multidimensional que engloba el rendimiento en las tareas propias del puesto, los comportamientos contextuales y las conductas contraproducentes. El desempeño en tareas se refiere al cumplimiento eficiente de las funciones técnicas, como la administración segura de medicamentos, la atención oportuna al paciente y la correcta aplicación de procedimientos clínicos. Por su parte, los comportamientos contextuales incluyen acciones que favorecen el entorno organizacional, tales como el trabajo en equipo, la disposición para colaborar y el compromiso con los objetivos institucionales. Finalmente, las conductas contraproducentes comprenden aquellas acciones que afectan negativamente la calidad del trabajo, como errores reiterados, incumplimiento de normas o conflictos interpersonales (32).

Dimensiones de Desempeños Laborales

Logros de meta

Desempeños laborales está vinculado en logros del objetivo y tarea asignada para las unidades del cuidado, abarcando tanto la atención directa al paciente como las funciones administrativas. Estas últimas comprenden la realización de registros, la gestión del equipamiento y la organización de las labores dentro del equipo de enfermería (33).

Competencia

Este aspecto se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales y al trabajo colaborativo, promoviendo vínculos armoniosos entre los miembros del equipo. Implica la práctica de valores como la empatía, la cooperación y la responsabilidad, con el propósito de fomentar un entorno laboral favorable que facilite el desarrollo efectivo de las actividades (34).

Rasgos de personalidad

Este componente se vincula con la interacción interpersonal y el trabajo en equipo, promoviendo relaciones armoniosas entre los colegas. Implica la puesta en práctica de valores como la empatía, la colaboración y la responsabilidad, con el objetivo de generar un clima laboral adecuado que favorezca el desarrollo eficiente de las actividades (35).

Teoría Callista Roy

En dicha Teoría, los seres humanos son sistemas abiertos interactúan de manera constante con su entorno y responde a estímulos mediante mecanismos de afrontamiento para mantener su integridad fisiológica, psicológica y social. En este marco teórico, el estrés laboral actúa como un estímulo disruptivo que, cuando supera la capacidad adaptativa del individuo, puede generar respuestas ineficaces. Esto se refleja en alteraciones emocionales, deterioro en las

relaciones interpersonales y una disminución del desempeño profesional, especialmente en entornos hospitalarios con alta demanda asistencial. Roy señala que, si la persona no logra adaptarse, se compromete su funcionamiento en modos adaptativos, como el desempeño del rol, interdependencia, afectando directamente su productividad y calidad de cuidado (36). Por tanto, el estrés laboral y el bajo desempeño pueden entenderse como una manifestación de la falla del proceso adaptativo ante demandas excesivas o prolongadas en el entorno laboral.

2.3. Definición de términos básicos

-Estrés laboral: Se entiende como la respuesta física y psicológica que experimenta el trabajador cuando las exigencias del entorno laboral superan su capacidad de afrontamiento, generando alteraciones en el bienestar emocional, cognitivo y conductual, especialmente en contextos de alta demanda asistencial como el sector salud (37).

-Desempeño laboral: Es el conjunto de conductas y acciones que realiza el trabajador en el cumplimiento de sus funciones, orientadas al logro de los objetivos organizacionales, incluyendo la calidad en la ejecución de tareas, la responsabilidad profesional y los comportamientos colaborativos (38).

-Afrontamiento del estrés: Hace referencia a las estrategias cognitivas y conductuales que utiliza el individuo para manejar las demandas estresantes del entorno laboral, las cuales pueden ser adaptativas o desadaptativas según su efectividad para reducir la tensión (39).

- Demandas laborales: Son los aspectos físicos, psicológicos u organizacionales del trabajo que requieren esfuerzo sostenido, como la carga asistencial elevada, presión de tiempo y responsabilidad clínica, los cuales pueden contribuir al desarrollo del estrés laboral (40).

- Recursos laborales: Comprenden los elementos organizacionales y personales que ayudan al trabajador a enfrentar las demandas laborales, tales como el apoyo social, autonomía, reconocimiento profesional y oportunidades de desarrollo (41).

-Satisfacción laboral: Se refiere al grado de bienestar y agrado que experimenta el trabajador respecto a su empleo, influenciado por factores como condiciones laborales, reconocimiento, relaciones interpersonales y estabilidad laboral (42).

- Calidad de la atención en salud: Es el nivel en que los servicios de salud incrementan la probabilidad de obtener resultados favorables para los pacientes, garantizando atención segura, eficaz, oportuna y centrada en la persona (43).

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₁ Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025

H₀ No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁- Existe relación significativa entre la dimensión factores físicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada

H₂- Existe relación significativa entre la dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada

H₃- Existe relación significativa entre la dimensión factores sociales y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada

CAPITULO III: METODOLOGÍA

1.4. Métodos de la investigación

La investigación adopta el método hipotético-deductivo, el cual se orienta a la generación de conocimiento mediante un enfoque que va de lo general a lo particular. Este método se basa en la formulación de interrogantes, el análisis estadístico de los datos y la verificación de hipótesis planteadas en el estudio (44).

3.2. Enfoque de la investigación

Se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, el cual tiene como propósito generar conocimiento desde una perspectiva objetiva, mediante el análisis de datos numéricos que permiten obtener resultados precisos, verificables y medibles (45).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, ya que genera conocimiento desde un enfoque práctico, ofreciendo soluciones concretas basadas en la información obtenida directamente del entorno en el que ocurre el fenómeno estudiado (46).

3.4. Diseño de la investigación

El proyecto enmarca dentro de diseños no experimentales con alcances correlacionales, lo que implica investigaciones llevadas sin tener intervenciones ni modificaciones de la variable. Su propósito es observar cómo se comportan dichas variables y determinar si existe una relación entre ellas (47).

3.5. Población, muestra y muestreo

El universo de estudio lo conformaron 90 profesionales de enfermería que trabajan en la clínica Tezza, la muestra fue de tipo censal porque la integro el total de unidades de estudio, por ser una población finita y reducida, solo se determinaron criterios de inclusión y exclusión con la finalidad de reducir el sesgo en la información.

Criterios de inclusión:

- Enfermero (a) con mayores a seis meses de trabajos
- Enfermero (a) del área asistencial.
- Enfermero (a) que esté dispuesto en su participación en las investigaciones
- Enfermero (a) que firmen consentimientos informados

Criterios de exclusión:

- Enfermero (a) del área administrativa
- Enfermero (a) que este de licencia
- Profesionales enfermeros sin que hayan firmado los consentimientos informados

3.7. Técnica e instrumento de recolecciones de datos

3.7.1. Técnicas

Las técnicas proyectadas utilizan en las tomas del dato que serán las encuestas para las dos variables.

3.7.2. Descripción de los instrumentos

Al evaluar estas variables, Estrés, emplearemos cuestionarios The Nursing Stress Scale versiones en español (1998), compuesto en 34 preguntas que permiten encontrar situación potencial generadoras para estrés. Cada ítem se califica mediante una escala tipo Likert con los siguientes valores: Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). La puntuación total se interpretará de las siguientes maneras: estrés laboral altos (100-170), estrés laboral medios (50-99) y estrés laboral bajo (menos 50). En esta investigación, el instrumento fue tomado de López y Méndez (48).

Ficha Técnica del instrumento: The Nursing Stress Scale (NSS)	
Identificación del instrumento	<p>Nombre del instrumento: Escala de estresores laborales en personal de enfermería — <i>The Nursing Stress Scale (NSS)</i></p> <p>Autores (original): Pamela Gray-Toft y James G. Anderson (1981)</p> <p>Adaptación al español: Versión castellana traducida y estandarizada por Rosa Más Pous y Vicenta Escribà Aguirre (1998)</p>
Objetivo del instrumento	Medir la frecuencia con que los profesionales de enfermería perciben situaciones estresoras en su trabajo diario en ambientes hospitalarios

<p>Descripción del instrumento</p>	<p>Tipo: Cuestionario autoadministrado. Número de ítems: 34 situaciones estresoras. Formato de respuesta: Escala tipo Likert con 5 opciones de frecuencia: Cada ítem se califica mediante una escala con los siguientes valores: Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). La puntuación total se interpretará de las siguientes maneras: estrés laboral alto (100-170), estrés laboral medio (50-99) y estrés laboral bajo (menos 50).</p>
<p>Dimensiones evaluadas</p>	<p>La escala suele organizarse en varias áreas relacionadas con el estrés laboral del enfermero, aunque diseños específicos pueden agrupar los ítems de forma distinta: Clasificación general (según algunas versiones adaptadas): Ambiente físico (condiciones físicas del trabajo) Ambiente psicológico (emociones y cargas mentales) Ambiente social (relaciones interpersonales y apoyo)</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Administración: Individual o grupal. Informantes: Personal profesional de enfermería. Duración aproximada: 10–20 minutos</p>
<p>Propiedades psicométricas</p>	<p>Validez El instrumento original y sus adaptaciones han demostrado validez de constructo en estudios con correlaciones significativas con otras medidas de salud y estrés laboral. Confiabilidad Adaptaciones en español han reportado alta consistencia interna (α de Cronbach ~ 0.92 para la escala total). Subescalas muestran rangos moderados a altos de consistencia interna.</p>

Para medir la variable desempeño laboral se aplicará el cuestionario elaborado por Gutiérrez (49), el cual está compuesto por 20 ítems. Las respuestas serán evaluadas utilizando una escala tipo Likert con la siguiente puntuación: Nunca (0 puntos), Casi nunca (1 punto), A veces (2 puntos), Casi siempre (3 puntos) y Siempre (4 puntos). Los puntajes totales obtenidos permitirán clasificar el desempeño laboral en tres niveles, según escalas nominales: Deficientes (0–26), Regulares (27–53) y Eficientes (54–80).

Ficha Técnica del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral	
Identificación del instrumento	Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral Autores (original): Melani Campos Juárez 2017 Adaptación: Geraldine Rubi Gutierrez Villafuerte 2018
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño del profesional de enfermería
Descripción del instrumento	Tipo: Cuestionario autoadministrado. Número de ítems: 20. Formato de respuesta: Escala tipo Likert con 5 opciones de frecuencia: Nunca (0 puntos), Casi nunca (1 punto), A veces (2 puntos), Casi siempre (3 puntos) y Siempre (4 puntos). Los puntajes totales obtenidos permitirán clasificar el desempeño laboral en tres niveles, según escalas nominales: Deficientes (0–26), Regulares (27–53) y Eficientes (54–80).
Dimensiones evaluadas	La escala esta organizada para medir las siguientes dimensiones Logro de metas Competencias Rasgo de personalidades
Aplicación	Administración: Individual. Informantes: Personal profesional de enfermería. Duración aproximada: 10–20 minutos
Propiedades psicométricas	Validez fue establecida mediante juicio de expertos, quien consideró que los instrumentos presentados eran aplicables. Confiabilidad se alcanzó un valor de 0.936, lo que refleja un nivel de confiabilidad elevado.

3.7.3. Validación

Los instrumentos utilizados para evaluar el estrés han sido previamente validados y empleados para investigación similar. Para contextos peruanos, fueron validados en estudios desarrollados en un hospital de niveles II-2 en Huaraz, durante 2020. La validez se determinó mediante juicio de expertos y el cálculo de la V de Aiken, obteniéndose un coeficiente de 1 con un intervalo de confianza del 95% entre 0.7 y 1 (48). Por otro lado, la validez del cuestionario

sobre desempeño laboral también fue establecida mediante juicio de expertos, quien consideró que los instrumentos presentados eran aplicables (49).

3.7.4. Confiabilidad

Las confiabilidades del instrumento fueron determinadas mediante pruebas pilotos. En el caso del cuestionario sobre estrés laboral, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.8, lo que indica una buena confiabilidad, ya que valores superiores a 0.7 son considerados adecuados (48). En cuanto al cuestionario de desempeño laboral, se alcanzó un valor de 0.936, lo que refleja un nivel de confiabilidad elevado (49).

3.8. Plan de proceso y análisis de datos

Una vez recolectada las informaciones, elaboraron unas bases para datos de Excel, del cual se organizaron el dato cuantitativo y cualitativo mediante un proceso de codificación. Posteriormente, se realizaron los análisis estadísticos correspondientes, aplicando tanto estadística descriptiva como inferencial no paramétrica. Para evaluar la relación entre las variables, se utilizó las pruebas de hipótesis Rho de Spearman. El resultado se presenta en tabla y gráfico con el fin de ofrecer una mejor comprensión en relación con los objetivos del estudio.

3.9. Aspectos éticos

A lo largo de todas las investigaciones se han mantenido, en conductas éticas rigurosas, que incluye el respeto por los derechos de autor mediante la citación y referencia adecuada conforme a las normas del estilo Vancouver. Asimismo, se garantizará el cumplimiento de los principios éticos fundamentales, asegurando la autonomía de los participantes mediante las firmas de consentimientos informados. Se respetarán sus decisiones de abandonar este estudio para momentos determinados, se protegerá las confidencialidades de informaciones

recolectadas y se velará porque el participante no sufra daños físicos, sociales o emocionales.

Todos son tratados con equidades, respetos y bajos las mismas condiciones de derechos.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Estrés laboral y desempeño laboral

		Escala de desempeño laboral							
		Deficiente		Regulares		Eficiente		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Escala de estrés laboral	Estrés laboral bajo	0	0,0%	0	0,0%	2	6,7%	2	2,2%
	Estrés laboral medio	0	0,0%	0	0,0%	20	66,7%	20	22,2%
	Estrés laboral alto	0	0,0%	60	100,0%	8	26,7%	68	75,6%

Fuente: Propio

El análisis de la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral evidencia que la mayor proporción de trabajadores presenta estrés laboral alto (75,6%), de los cuales el 100% muestra un desempeño laboral regular. No se registraron casos de desempeño deficiente en ninguno de los niveles de estrés. El estrés laboral medio se presentó en el 22,2% de los participantes, concentrándose exclusivamente en el nivel de desempeño eficiente (66,7%), lo que sugiere que niveles moderados de estrés podrían no afectar negativamente el rendimiento laboral. El estrés laboral bajo fue poco frecuente (2,2%) y se asoció únicamente con desempeño eficiente. Estos resultados muestran una tendencia inversa entre el incremento del estrés laboral

y el nivel de desempeño, donde niveles altos de estrés se relacionan con un rendimiento menos óptimo.

Tabla 2. Dimensión factores físicos y desempeño laboral

		Escala de desempeño laboral							
		Deficiente		Regulares		Eficiente		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Dimensión factores físicos	Estrés laboral bajo	0	0,0%	0	0,0%	8	26,7%	8	8,9%
	Estrés laboral medio	0	0,0%	0	0,0%	21	70,0%	21	23,3%
	Estrés laboral alto	0	0,0%	60	100,0%	1	3,3%	61	67,8%

Fuente: Propio

En relación con la dimensión de factores físicos del estrés laboral, se observa que el 67,8% de los trabajadores presenta estrés alto, y dentro de este grupo el 100% tiene un desempeño laboral regular, lo que evidencia un impacto negativo de los factores físicos sobre el desempeño. El estrés medio, presente en el 23,3%, se asoció predominantemente con desempeño eficiente (70,0%), mientras que el estrés bajo representó el 8,9%, también vinculado exclusivamente con desempeño eficiente. Estos hallazgos indican que los factores físicos del estrés tienen una influencia significativa sobre el desempeño laboral, especialmente cuando se presentan en niveles elevados.

Tabla 3. Dimensión factores psicológicos y desempeño laboral

		Escala de desempeño laboral							
		Deficiente		Regulares		Eficiente		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Dimensión factores psicológicos	Estrés laboral bajo	0	0,0%	0	0,0%	12	40,0%	12	13,3%
	Estrés laboral medio	0	0,0%	0	0,0%	17	56,7%	17	18,9%
	Estrés laboral alto	0	0,0%	60	100,0%	1	3,3%	61	67,8%

Fuente: Propio

Respecto a los factores psicológicos, el 67,8% de los trabajadores presentó estrés alto, observándose nuevamente que el 100% de este grupo tuvo desempeño laboral regular, sin registros de desempeño eficiente o deficiente. En contraste, el estrés psicológico medio (18,9%) y bajo (13,3%) se asociaron principalmente con desempeño eficiente, alcanzando valores de 56,7% y 40,0% respectivamente. Estos resultados evidencian que los factores psicológicos del estrés desempeñan un rol determinante en la reducción del desempeño laboral cuando alcanzan niveles elevados.

Tabla 4. Dimensión factores sociales y desempeño laboral

		Escala de desempeño laboral							
		Deficiente		Regulares		Eficiente		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Dimensión factores sociales	Estrés laboral bajo	0	0,0%	0	0,0%	16	53,3%	16	17,8%
	Estrés laboral medio	0	0,0%	0	0,0%	14	46,7%	14	15,6%
	Estrés laboral alto	0	0,0%	60	100,0%	0	0,0%	60	66,7%

Fuente: Propio

El análisis de los factores sociales muestra que el 66,7% de los participantes presenta estrés social alto, y en este grupo el 100% tiene un desempeño laboral regular, reforzando la relación negativa entre estrés elevado y desempeño. El estrés social bajo (17,8%) y medio (15,6%) se asoció exclusivamente con desempeño eficiente, lo que sugiere que un entorno social laboral favorable contribuye a un mejor rendimiento. En conjunto, los datos confirman que los factores sociales del estrés laboral influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₁-Existen relaciones estadísticamente significativas entre dimensiones factores físicos de niveles estrés laborales y desempeños laborales del profesional enfermero de una clínica privada de Lima 2025

Tabla 5. Correlación entre estrés laboral y desempeño laboral

			Escala de desempeño laboral	Escala de estrés laboral
Rho de Spearman	Escala de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Escala de estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Propio

El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman evidencia una correlación negativa muy fuerte entre el estrés laboral y el desempeño laboral ($\rho = -0,802$; $p < 0,01$), siendo estadísticamente significativa. Este resultado indica que, a mayor nivel de estrés laboral, menor es el desempeño laboral, confirmando la relación inversa observada en los análisis descriptivos.

Tabla 6. Correlación entre factores físicos del estrés y desempeño laboral

			Escala de desempeño laboral	Dimensión factores físicos
Rho de Spearman	Escala de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión factores físicos	Coeficiente de correlación	-,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Propio

Se identificó una correlación negativa extremadamente fuerte entre la dimensión de factores físicos y el desempeño laboral ($\rho = -0,961$; $p < 0,01$), lo que demuestra que los factores físicos constituyen uno de los componentes más influyentes del estrés sobre el rendimiento laboral.

Tabla 7. Correlación entre factores psicológicos del estrés y desempeño laboral

			Escala de desempeño laboral	Dimensión factores psicológicos
Rho de Spearman	Escala de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión factores psicológicos	Coeficiente de correlación	-,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Propio

La correlación entre los factores psicológicos y el desempeño laboral fue también muy fuerte y negativa ($\rho = -0,957$; $p < 0,01$), evidenciando que el deterioro emocional y cognitivo impacta directamente en el rendimiento del trabajador.

Tabla 8. Correlación entre factores sociales del estrés y desempeño laboral

			Escala de desempeño laboral	Dimensión factores sociales
Rho de Spearman	Escala de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,980**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión factores sociales	Coefficiente de correlación	-,980**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Propio

Finalmente, la dimensión de factores sociales presentó la correlación negativa más elevada con el desempeño laboral ($\rho = -0,980$; $p < 0,01$), indicando que las relaciones interpersonales y el entorno social laboral son determinantes críticos del desempeño.

4.1.3. Discusión de resultados

Los resultados del presente estudio evidencian que el estrés laboral se relaciona de manera inversa y significativa con el desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima. Esto implica que, a mayor presencia de estrés en el entorno laboral, menor es la capacidad del profesional para desempeñar sus funciones de manera eficiente, lo que repercute en la calidad del cuidado brindado al paciente. Estos hallazgos permiten confirmar la hipótesis general del estudio y refuerzan la importancia de abordar el estrés laboral como un problema prioritario de salud ocupacional en el ámbito sanitario.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo reportado por Jordán 2021 en Ecuador, quien identificó que el incremento del estrés laboral se asocia con un desempeño laboral disminuido en el personal de enfermería que laboraba en áreas críticas, evidenciando que la presión asistencial y emocional afecta negativamente el rendimiento profesional. De manera similar, Espinoza 2022, en un estudio realizado en Perú durante el contexto de la pandemia, concluyó que el estrés laboral influye de forma negativa en el desempeño de los trabajadores de salud, resaltando que las exigencias físicas y emocionales deterioran la capacidad funcional del personal.

Asimismo, los resultados del presente estudio coinciden con los hallazgos de Guerrero 2022, quien señaló que el personal de salud con mayores niveles de estrés presenta un desempeño laboral menos favorable, atribuido principalmente a la sobrecarga de trabajo, la presión emocional y las limitaciones del entorno laboral. Estos resultados refuerzan la evidencia nacional que reconoce al estrés laboral como un factor determinante del desempeño profesional en contextos asistenciales.

No obstante, los hallazgos difieren de lo reportado por Ibrahim 2023, quienes no encontraron una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en

enfermeras. Esta diferencia podría explicarse por variaciones en el contexto organizacional, el soporte institucional, la cultura laboral y las condiciones específicas en las que se desarrolló dicho estudio, lo que pone de manifiesto la influencia del entorno en la percepción y afrontamiento del estrés.

Al analizar el estrés laboral según la dimensión de factores físicos, los resultados evidencian que las condiciones relacionadas con la carga laboral, la falta de personal, la rotación de turnos y la insuficiencia de recursos afectan negativamente el desempeño laboral del profesional de enfermería. Estos hallazgos son coherentes con lo planteado por Carrillo 2018, quienes sostienen que las altas demandas físicas y la escasa capacidad de control sobre el trabajo generan un desgaste significativo que impacta en la productividad y la calidad del cuidado. De igual forma, Espinoza 2022 señaló que los factores físicos del estrés laboral influyen de manera directa en la disminución del rendimiento del personal sanitario.

En relación con la dimensión de factores psicológicos, los resultados muestran que la carga emocional asociada al cuidado del paciente, la exposición constante al sufrimiento y la muerte, así como el temor a cometer errores, afectan el desempeño laboral del profesional de enfermería. Estos hallazgos concuerdan con lo reportado por Vilcarino 2022, quien evidenció que el desgaste emocional y psicológico se asocia con un menor desempeño laboral. De manera similar, Jordán 2021 indicó que el estrés psicológico experimentado en entornos hospitalarios de alta complejidad influye negativamente en el rendimiento del personal de enfermería. Estos resultados se alinean con lo señalado por la Organización Mundial de la Salud 2023, que reconoce al estrés psicológico como uno de los principales riesgos laborales en el sector salud.

Respecto a la dimensión de factores sociales, los resultados del estudio evidencian que los problemas en las relaciones interpersonales, la falta de apoyo del equipo de trabajo y un clima organizacional desfavorable influyen de manera significativa en el desempeño laboral del

profesional de enfermería. Este hallazgo coincide con lo reportado por Chaguay 2022, quien identificó que el estrés derivado del entorno social laboral afecta el desempeño profesional percibido. Asimismo, Vilcarino 2022 resaltó que un clima organizacional inadecuado y las dificultades en la interacción laboral se asocian con un menor rendimiento del personal de salud.

Desde el enfoque teórico, los resultados pueden ser interpretados a la luz del Modelo de Adaptación de Callista Roy 2009, el cual plantea que el ser humano responde a los estímulos del entorno mediante mecanismos de afrontamiento. En este contexto, el estrés laboral actúa como un estímulo que, cuando supera la capacidad adaptativa del profesional, genera respuestas ineficaces que se manifiestan en alteraciones emocionales, dificultades en las relaciones interpersonales y un desempeño laboral disminuido. La incapacidad de adaptarse adecuadamente a las demandas físicas, psicológicas y sociales del entorno hospitalario compromete el cumplimiento del rol profesional y la calidad del cuidado.

En conjunto, los resultados del estudio confirman que el estrés laboral, tanto de manera global como en sus dimensiones físicas, psicológicas y sociales, influye negativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería. Estos hallazgos son coherentes con la evidencia científica nacional e internacional y resaltan la necesidad de que las instituciones de salud implementen estrategias orientadas a la prevención y manejo del estrés laboral, con el fin de fortalecer el bienestar del personal, mejorar su desempeño profesional y garantizar una atención segura y de calidad al paciente.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería, evidenciándose una correlación negativa fuerte entre ambas variables ($\rho = -0,802$; $p < 0,01$). Este resultado indica que, a mayor nivel de estrés laboral, corresponde un menor nivel de desempeño laboral, afectando el cumplimiento de funciones y la calidad de la atención brindada al paciente.
- Respecto a las dimensiones del estrés laboral, se concluye que la dimensión de factores físicos presenta una correlación negativa extremadamente fuerte y significativa con el desempeño laboral ($\rho = -0,961$; $p < 0,01$), demostrando que la sobrecarga laboral, la insuficiencia de personal, la rotación de turnos y la falta de recursos influyen de manera determinante en la disminución del rendimiento del profesional de enfermería.
- Asimismo, la dimensión de factores psicológicos muestra una correlación negativa muy fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($\rho = -0,957$; $p < 0,01$), evidenciando que la carga emocional, el estrés derivado de la atención de pacientes críticos, el temor a cometer errores y el desgaste emocional afectan significativamente la capacidad del profesional para desempeñar adecuadamente su rol laboral.
- En relación con la dimensión de factores sociales, se identificó la correlación negativa más elevada con el desempeño laboral ($\rho = -0,980$; $p < 0,01$), lo que indica que las relaciones interpersonales conflictivas, la falta de apoyo del equipo de trabajo y un clima organizacional desfavorable influyen de manera crítica en el desempeño del profesional de enfermería.

- En conjunto, los resultados confirman que el estrés laboral —tanto de forma global como en sus dimensiones físicas, psicológicas y sociales— constituye un factor estrechamente asociado a la disminución del desempeño laboral del profesional de enfermería, resaltando la importancia de abordar integralmente el manejo del estrés como eje fundamental para el bienestar del personal y la mejora de la calidad de los servicios de salud.

5.2 Recomendaciones

- A nivel institucional, se recomienda fortalecer los programas de gestión del estrés laboral, incorporando evaluaciones periódicas del nivel de estrés y del desempeño laboral del profesional de enfermería como parte del seguimiento rutinario. Asimismo, se sugiere implementar estrategias de intervención multidisciplinaria orientadas a reducir la sobrecarga laboral, mejorar las condiciones físicas del trabajo y promover un entorno organizacional saludable.
- A nivel del personal de salud, resulta pertinente potenciar la capacitación continua en estrategias de manejo del estrés, afrontamiento emocional y autocuidado, con el fin de disminuir el impacto de los factores físicos y psicológicos del estrés laboral. Estas acciones deben complementarse con programas de apoyo psicológico y consejería laboral que contribuyan a fortalecer el bienestar emocional del profesional de enfermería y optimizar su desempeño.
- En relación con los factores sociales, se recomienda fomentar un clima organizacional positivo, promoviendo el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el liderazgo participativo y el apoyo entre colegas, con el propósito de reducir los conflictos interpersonales y mejorar el desempeño laboral.
- A nivel académico, se sugiere que las instituciones formadoras de profesionales de enfermería incorporen en sus planes de estudio contenidos relacionados con el estrés

laboral, la adaptación al entorno hospitalario y el cuidado de la salud mental, preparando al futuro profesional para afrontar las exigencias del ejercicio profesional.

- Finalmente, a nivel de investigación, se recomienda desarrollar estudios futuros con diseños longitudinales o mixtos, que permitan profundizar en la relación entre estrés laboral y desempeño profesional, así como incluir otras variables asociadas, como el síndrome de burnout, la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional, con el fin de generar evidencia científica que respalde la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos en salud.

BIBLIOGRAFÍA

1. Jaradat Y, Mahareq O, Ganazreh S, Manasreh T, Shaban M. Occupational stress and its risk factors among nurses: a systematic review. *Nurs Depths Ser.* 2025; 4:419.
2. Ghanei Gheshlagh R, Mukhtar M, Asmat K, Sharafi S, et al. Prevalence of occupational stress among Pakistani nurses: a systematic review and meta-analysis. *BMC Nurs.* 2025; 24:347.
3. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: a systematic review and meta-analysis. *J Psychiatr Res.* 2023; 123:9-20.
4. Consejo General de Enfermería de España. Encuesta nacional sobre estrés y ansiedad en profesionales de enfermería. Madrid: CGE; 2024.
5. Instituto Nacional de Investigación en Salud Pública (INSPILIP). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *Rev INSPILIP.* 2023;7(Supl):1-12.
6. Velarde M, Vela D, Enciso F, Santander I, Condo A. Stress level in nursing professionals working at a hospital center in Callao. *Nurs Depths Ser.* 2023; 4:63-70.
7. Ramos C, Serna V, Cárdenas G. Estrés laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital público de Lima. *Rev Enferm Herediana.* 2022;15(2):85-92.
8. Avellaneda P, Crespo H, Casano J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Lima – Perú. *Revista Cuidarte.* [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 2025 julio 2]; 10(2): 1-14. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3595/359562695003/359562695003.pdf>
9. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA [Tesis de Medicina] Chiclayo – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Arana J y Aranda M. Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco. [Tesis de Licenciatura] Trujillo – Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2022. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11740>

11. Rivadeneyra N. Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo. [Tesis de Maestría] Tarapoto – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53177/Rivadeneyra_LNDP%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Aguilar D y Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. [Tesis de Licenciatura] Lima - Perú. Universidad Interamericana para el Desarrollo. 2021

http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Chaguay I. Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Guayaquil Ecuador. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78610/Chaguay_VIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Ibrahim, M., Zakaria, A., Abdel-Ghani, A. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeras. *Mansoura Nursing Journal* , 2023; 10(2): 149-160. doi: 10.21608/mnj.2023.340376. Disponible en: https://mnj.journals.ekb.eg/article_340376.html

16. Espinoza K. Estrés laboral y desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerreño Cruz I-4 Huancabamba 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Piura Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89411/Espinoza_PKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Guerrero L. Estrés laboral y el desempeño en el personal de salud frente al Covid-19 en un centro de atención primaria – Chiclayo. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Chiclayo Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78509/Guerrero_CLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso – Chimbote, 2021. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Chimbote Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Durand M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
20. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658>
21. Enríquez L, Miranda R. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>
22. Bru M, Martí M, Merino C, Cervera J. Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review. *Healthcare* [Internet]. 2021; 9(12): 696-705. Disponible en: [37 https://doi.org/10.3390/healthcare9121696](https://doi.org/10.3390/healthcare9121696)
23. Gómez J, De la Fuente E, Albendín L, Vargas C, Ortega E, Cañadas G. Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: a meta-analysis. *Crit Care Nurse*. 2017;37(5): e1-e9.
24. Bakker A, Demerouti E. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. 2017;22(3):273-285.
25. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work-related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(1):652-666.
26. Marreo M., Aguilera M. Estrés Psicosocial Laboral según Modelo 38 Desbalance Esfuerzo-Recompensa en Gestantes Cubanas. *Salud y Sociedad*. 9(2), 172-178. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6755340.pdf>
27. Carrillo G., Ríos R., Escudero F., Martínez R. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demandacontrol-apoyo.

Enfermería Global. 2018. 17(50), 304-314.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=

28. Meza L., Pinedo V., Sinty S. Estresores y estrés percibido en las prácticas clínicas, en estudiantes de enfermería, de la universidad Nacional de la amazonia peruana. 48 Tesis de pregrado: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. 2017. [Internet]. [consultado

04 de julio del 2025]. Disponible en:

https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice_Tesis_Titulo_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Palacios M., Montes V. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. 2017. Rev. Cienc Trab; 19(58), 49-53. [Internet]. [consultado el 04 de julio del 2025].

Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>

30. OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016. [Internet]. [citado el 04

de julio del 2025]. Disponible en:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on

31. Chiavenato I. Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ª ed.). Madrid, España: McGraw-Hill; 2020.

<https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talentohumano/9781456272098/>

32. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Van Buuren S, Van der Beek AJ, De Vet HCW. Development of an individual work performance questionnaire. Int J Product Perform Manag. 2014;63(1):6-28.

33. Campo A, Oviedo H, Herazo E. Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 2017. 62(3), 407 - 413.
34. Gessely Rojas, Silvana Chang-Grozo. Niveles de estrés y formas de afrontamiento en estudiantes de Medicina en comparación con estudiantes de otras escuelas. 2018. *GACETA MÉDICA DE MÉXICO*, 7
35. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Memoria de Actividades 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2012
36. Roy C. *The Roy Adaptation Model*. 3rd ed. Upper Saddle River: Pearson; 2009.
37. Bakker A, Demerouti E. *Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward*. *J Occup Health Psychol*. 2017;22(3):273–285.
38. Cañadas G, Ortega E, Ramirez A, Garcia- J. *Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: a systematic review and meta-analysis*. *Int Emerg Nurs*. 2020; 52:100895.
39. Peng J, Saksvik PØ, Nielsen K, et al. *Linking job demands and resources to employee engagement and performance: doing good and feeling good at work*. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(13):7029.
40. Mosadeghrad A. *Work stress and turnover intention: implications of absenteeism and work performance*. *Int J Health Policy Manag*. 2018;7(1):8–9.
41. Lu H, Zhao Y, While A. *Job satisfaction among hospital nurses: a literature review*. *Int J Nurs Stud*. 2020; 94:21–31.
42. World Health Organization. *Global strategy on human resources for health: workforce 2030*. Geneva: WHO; 2020.

43. Van den Broeck A, Herman K, De Witte H, Vansteenkiste M. *Blame my boss for stress: Role of job demands, job resources, and work engagement*. Psychol Health Med. 2021;26(5):578–587.
44. Sampieri RH-, Torres CPM. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2020;21(1):1–9. Available from: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
45. Escudero C, Cortez L. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación 72 científica [Qualitative techniques and methods for scientific research] [Internet]. Redes 2017. 2018. 106 p. Available from: <https://n9.cl/bu9hq>
46. Serna G, Gutiérrez G, Zenozain C, Damián R, Yanowsky G, Vargas-Portugal K. Artículos científicos: Preparación, diseño y publicación [Internet]. Primera ed. Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Available from: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.084>
47. Morelo V. CAPITULO_III Marco Metodológico CREIDER. Metodol Investig [Internet]. 2016;(2010):42–54. Available from: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0093145/cap03.pdf>
48. López J, Méndez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia, Huaraz 2020. Repos Inst - UCV [serial on line] 2021 [citado 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>
49. Gutiérrez, G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja [Tesis de maestría - Universidad Cesar vallejo]. 2018. Repositorio institucional - Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima 2025

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1:	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025	<p>H₁ Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025</p> <p>H₀ No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada de Lima, 2025</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Factor físico Factor psicológico Factor social</p>	<p>aplicada de alcance correlacional</p> <p>Método Hipotético deductivo y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>Población El universo de estudio lo conformaron 90 profesionales de enfermería que trabajan en la clínica Tezza, la muestra fue de tipo censal porque la integro el total de unidades de estudio, por ser una población finita y reducida, solo se determinaron criterios de inclusión y exclusión con la finalidad de reducir el sesgo en la información</p>
Problemas específicos	Objetivo específico	Hipótesis específicas	Variable 2:	
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores físicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada?	- Identificar la relación entre la dimensión factores físicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada	<p>H₁- Existe relación significativa entre la dimensión factores físicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada</p> <p>H₂- Existe relación significativa entre la dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada</p> <p>H₃- Existe relación significativa entre la dimensión factores sociales y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Logro de metas Competencia Rasgos de personalidad</p>	
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada?	-Describir la relación entre la dimensión factores psicológicos y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada			
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores sociales y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada?	- Identificar la relación entre la dimensión factores sociales y el desempeño laboral del profesional enfermero de una clínica privada			

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)

Nunca (1)

Pocas veces (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
01	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					
02	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.					
03	3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.					
04	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.					
05	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.					
06	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					
07	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.					
08	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana					
09	La muerte de un paciente.					
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.					
11	Ver a un paciente sufrir.					
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.					
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.					
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente					
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.					
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.					
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.					
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.					
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)					
20	Personal y turno imprevisible.					
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.					
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente					
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente					
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.					

25	Recibir críticas de un médico.					
26	Problemas con uno o varios médicos.					
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.					
28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
29	El médico no está presente en una urgencia médica.					
30	Problemas con un supervisor.					
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.					
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.					
33	Recibir críticas de un supervisor.					
34	Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio					

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA”

INSTRUCCIONES

Lea y marque con una X cuidadosamente cada una de los Ítems, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será: **1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre**

Nº	Área del desempeño laboral	1	2	3	4	5
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
Competencia						
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					

Rasgos de personalidad						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros					

Anexo 3: Validez del instrumento

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
 “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima
 2025”

Instrumento 1: ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)

Variable: Nivel de estrés N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
1	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
2	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
3	3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
8	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
9	La muerte de un paciente.	X	X	X	
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
11	Ver a un paciente sufrir. Nunca (1) Pocas veces (2)	X	X	X	

	Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)				
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento. Nunca (1)	X	X	X	

	Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)				
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
20	Personal y turno imprevisible. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3)	X	X	X	

	Casi siempre (4) Siempre (5)				
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
25	Recibir críticas de un médico. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
26	Problemas con uno o varios médicos. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)	X	X	X	

	Siempre (5)				
28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
29	El médico no está presente en una urgencia médica. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
30	Problemas con un supervisor. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
33	Recibir críticas de un supervisor. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3)	X	X	X	

	Casi siempre (4) Siempre (5)				
34	Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández CE:
003369604

Especialidad del validador: Doctorado en Cuidado Humano

20 de julio de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
 “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima
 2025”

Instrumento 1: ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)

Variable: Nivel de estrés N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
2	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
3	3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
5	No tener tiempo suficiente para	X		X		X		

	realizar todas mis tareas de enfermería. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
8	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
9	La muerte de un paciente.	X	X	X	
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
11	Ver a un paciente sufrir. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)	X	X	X	

	Siempre (5)				
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3)	X	X	X	

	Casi siempre (4) Siempre (5)				
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
20	Personal y turno imprevisible. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
25	Recibir críticas de un médico. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
26	Problemas con uno o varios médicos. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
29	El médico no está presente en una urgencia médica. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
30	Problemas con un supervisor. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
33	Recibir críticas de un supervisor. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)	X	X	X	

	Siempre (5)				
34	Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

¹Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña DNI: 43575794

Especialidad del validador: Dra. en Ciencias de la Salud

25 de julio de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
 “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima
 2025”

Instrumento 1: ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)

Variable: Nivel de estrés N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
2	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
3	3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X		X		X		
5	No tener tiempo suficiente para	X		X		X		

	<p>realizar todas mis tareas de enfermería. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>				
6	<p>Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	X	X	X	
7	<p>Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	X	X	X	
8	<p>Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	X	X	X	
9	<p>La muerte de un paciente.</p>	X	X	X	
10	<p>Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	X	X	X	
11	<p>Ver a un paciente sufrir. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)</p>	X	X	X	

	Siempre (5)				
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3)	X	X	X	

	Casi siempre (4) Siempre (5)				
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
20	Personal y turno imprevisible. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
25	Recibir críticas de un médico. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
26	Problemas con uno o varios médicos. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
29	El médico no está presente en una urgencia médica. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
30	Problemas con un supervisor. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	
33	Recibir críticas de un supervisor. Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)	X	X	X	

	Siempre (5)				
34	Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	X	X	X	

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

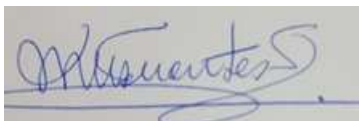
Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: María Angelica Fuentes Siles DNI: 43575794

Especialidad del validador: Enfermera. Maestra en docencia universitaria y gestión educativa

26 de Julio de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
 “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima
 2025”

Instrumento 2: DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Variable: N.º	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia 1	Relevancia 2	Claridad 3	Sugerencias
Desempeño laboral en profesionales de enfermería	Ítems		SI NO	SI NO	SI NO	
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
Competencia						
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi		X	X	X	

	siempre 5: Siempre					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

Rasgos de personalidad						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces		X	X	X	

	4: Casi siempre 5: Siempre					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández CE:
003369604

Especialidad del validador: Doctorado en Cuidado Humano

20 de julio de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
 “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima
 2025”

Instrumento 2: DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Variable: N.º	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia 1	Relevancia 2	Claridad 3	Sugerencias
Desempeño laboral en profesionales de enfermería	Ítems		SI NO	SI NO	SI NO	
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
Competencia						
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi		X	X	X	

	siempre 5: Siempre					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

Rasgos de personalidad						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces		X	X	X	

	4: Casi siempre 5: Siempre					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña DNI: 43575794

Especialidad del validador: Dra. en Ciencias de la Salud

25 de julio de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
 “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima
 2025”

Instrumento 2: DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Variable: N.º	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia 1	Relevancia 2	Claridad 3	Sugerencias
Desempeño laboral en profesionales de enfermería	Ítems		SI NO	SI NO	SI NO	
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
Competencia						
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi		X	X	X	

	siempre 5: Siempre					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

Rasgos de personalidad

15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces		X	X	X	

	4: Casi siempre 5: Siempre					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		X	X	X	

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

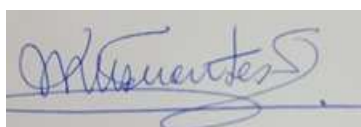
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: María Angelica Fuentes Siles DNI: 43575794

Especialidad del validador: Enfermera. MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

25

de julio de 2025



Firma del experto

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto para medir la en una población con características similares a la de la población en estudio, con una participación de 25 profesionales de enfermería.

Instrumento 1: “The Nursing Stress Scale versiones españolas (1998)”

Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,80	25

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0.80 puntos y según el rango de la tabla de valores de Alfa de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia buena

Instrumento 2: “Desempeño laboral en profesionales de enfermería”

Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,93	25

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0.93 puntos y según el rango de la tabla de valores del Alfa de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia aceptable.

Anexo 5: Aprobación de comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 03 de octubre del 2025.

Autor Responsable:
Taiza Anabel Santos García

Exp. N°: 1985-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima 2025"**

Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 26/09/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

Taiza Anabel Santos García
Jaquelin Nataly Ramirez Martinez

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto:

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio:

Participantes:

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

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

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la ubicada en la 4, correo electrónico:

.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción m

he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Anexo 7: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de los datos

Santiago de Surco, 26 de Diciembre de 2025

Estimada Mg.:
Khristian Vigil Vega,
Secretario General
Universidad Privada Norbert Wiener SA
Presente. -

Asunto: Autorización para aplicación de estudio de campo.

Por medio de la presente le hago llegar mis saludos y brindarle respuesta a su solicitud, donde nos requiere la autorización para la recolección de datos de personal de Enfermería para su Tesis: **"Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima 2025"**.

Mediante la presente le informamos la aceptación a su solicitud, indicándole resguardar la privacidad de datos de los encuestados.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,


Sup. Haida Echevarria Schmidt
Directora General
Clínica Padre Luis Tezza



Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin



Página 2 de 111 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::14912:552727993




15% 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

- 10%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 13%  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.




15% 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

- 10%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 13%  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

- 10% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 13% 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.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-09-09	1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
7	Publicación	Mario Santiago Ramírez Proaño, Byron Omar Bejarano Lizano, Richard Santiago P...	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-19	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-26	<1%
10	Publicación	Ticona Mamani, Wilson Marcos. "Gestión turística y estrés laboral en los trabajad...	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-04-15	<1%