



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada,
Lima 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Enfermería

Presentado por:

Autora: González Guerrero, Alisson Jetzabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0819-4953>

Autor: Tuesta Sauñe, Yossef Armando

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5486-543X>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Lima – Perú

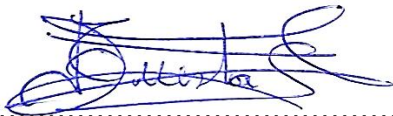
2025

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

Yo, Yossef Armando Tuesta Sauñe; Alisson Jetzabel González Guerrero, 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 "**Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025.**" Asesorado por el docente Jaime Alberto Mori Castro DNI 07537045 ORCID 0000-0003-2570-0401 tiene un índice de similitud de **14 (catorce) %** con código oíd: **14912:509502872** 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
 Yossef Armando Tuesta Sauñe
 DNI: 10770436



.....
 Firma de autor 2
 Alisson Jetzabel González Guerrero
 DNI: 44540081



.....
 Firma
 Jaime Alberto Mori Castro
 DNI: 07537045

Lima, 09 de setiembre de 2025

DEDICATORIA:

A todos los enfermeros que día a día en el mundo con entrega cuidan la salud y motivan a investigar el cual contribuye un mejor mañana para la profesión.

AGRADECIMIENTO:

Agradecer a dios, a nuestros padres e hijos, que en todo el trayecto de la carrera se mantuvieron a nuestro lado brindándonos su apoyo.

JURADO

Presidente: Mg. Matos Valverde Carmen Victoria

Secretario: Mg. Cabrera Espezua Jeannelly Paola

Vocal: Mg. Muñoz Pizarro Rosa María

ÍNDICE

Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Jurado	v
Indices de Contenidos	vi
Indice de Tablas	viii
Resumen	x
Abstract	xi
Introduccion	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Objetivos de las investigaciones	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación en la investigación	7
1.4.1 Teórica	7
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica	7
1.5. Limitación de la investigación	8
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedente de la investigación	9
2.2 Bases Teóricas	14
2.3 Formulación de hipótesis	18
2.3.1. Hipótesis general	18
2.3.2. Hipótesis específicas	18
CAPITULO III: METODOLOGÍAS	19
3.1. Método de investigación	19

3.2.	Enfoque investigativo	19
3.3.	Tipo de investigación	19
3.4.	Diseño de la investigación	20
3.5.	Población, muestras y muestreo	20
3.6.	Variable y operacionalización	21
3.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos	22
3.7.1.	Técnica	22
3.7.2.	Descripción	22
3.7.3.	Validación	23
3.7.4.	Confiabilidad	23
3.8.	Procesamientos con análisis de datos	23
3.9.	Aspectos éticos	24
CAPITULO IV. PRESENTACIONES Y DISCUSIONES DEL RESULTADO		25
4.1.	Resultado	25
4.1.1	Análisis descriptivo de resultado	25
4.1.2	Pruebas de hipótesis	29
4.1.3	Discusión de resultados	33
CAPÍTULOS V: CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN		37
5.1.	Conclusiones	37
5.2.	Recomendaciones	37
REFERENCIA		39
Anexos		48
Anexo 1: Matriz de consistencias		48
Anexo 2: Instrumentos		49
Anexo 3: Validez del instrumento		53
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento		91
Anexo 5: Aprobación de comité de ética		92
Anexo 6: Formato de consentimiento informado		93
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos		95
Anexo 8: Informe de asesor de Turnitin		97

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Ilustraciones de aspectos sociodemográficos de los que han participado (n=95) 25
- Tabla 2. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula la calidad de vida laboral con el nivel de estrés en enfermeros que trabajan en una clínica privada. 26
- Tabla 3. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula la calidad de vida laboral con el nivel de estrés en la dimensión ambiente físico en enfermeros que trabajan en una clínica privada. 27
- Tabla 4. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula la calidad de vida laboral con el nivel de estrés en la dimensión ambiente psicológico en enfermeros que trabajan en una clínica privada 27
- Tabla 5. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula la calidad de vida laboral con el nivel de estrés en la dimensión ambiente social en enfermeros que trabajan en una clínica privada. 28
- Tabla 6. Niveles de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025, analizando con correlaciones de Spearman. 29
- Tabla 7. Nivel de estrés en su dimensión ambientes físicos y calidad de vida laborales de personal enfermero en una Clínica Privada, analizando con correlaciones de Spearman. 30

Tabla 8. Nivel de estrés dimensión ambientes psicológicos y calidad de vida laborales de personal enfermero en una Clínica Privada, analizando con correlaciones de Spearman 31

Tabla 9. Nivel de estrés dimensión ambientes sociales y y calidad de vida laborales de personal enfermero en una Clínica Privada, analizando con correlaciones de Spearman 32

Resumen

Objetivo general: “Determinar como el nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada”. Metodologías: el estudio se enmarco de los métodos hipotético deductivo, de tipos aplicadas y de enfoque cuantitativo; participaron 95 enfermeros de la clínica en estudio; se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos; las variables se midieron a través de instrumentos estandarizados, para las variables estrés usando escalas de estrés laboral mediante el cuestionario The Nursing Stress Scales versión española y de la otra variable usamos el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35), los datos se analizaron con la estadísticas descriptiva e inferencial y las hipótesis se comprobaron con el Rho Spearman; los datos se presentaron en tablas y gráficos; para que se visualicen mejor los objetivos, por otra parte se cumplió los aspectos éticos en todo el desarrollo de la investigación. Resultados: Hay relación estadísticamente significativa de estrés con calidad de vida laboral en enfermeros en una clínica privada ($\rho=0.601$) ($p=0,023$). Así mismo hay relación estadísticamente significativa de estrés dimensión ambiente físico con calidad de vida laboral de enfermeros en una clínica privada ($\rho=0,606$) ($p=0,040$), y también dimensión ambiente psicológico con calidad de vida laboral ($\rho=0.530$) ($p=0,012$) y ambiente social con la calidad de vida laboral ($\rho=0.403$) ($p=0,013$). Se concluye que el nivel de estrés está directamente vinculado con la calidad de vida laborales.

Palabras claves: Nivel de estrés; calidad de vida laboral; enfermeros

Abstract

General Objective: "To determine how stress levels relate to the quality of work life of nurses in a private clinic." Methodologies: The study was framed using hypothetical-deductive methods, applied types, and a quantitative approach. 95 nurses from the clinic under study participated. A survey was used as a data collection technique. Variables were measured through standardized instruments; for stress variables, we used work-related stress scales using the Spanish version of the Nursing Stress Scales questionnaire, and for the other variable, we used the Quality of Professional Life Questionnaire (QPL-35). Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, and hypotheses were tested using the Spearman's Rho test. Data were presented in tables and graphs to better visualize the objectives. Ethical aspects were adhered to throughout the research. Results: There is a statistically significant relationship between stress and quality of work life among nurses in a private clinic ($\rho=0.601$) ($p=0.023$). Likewise, there is a statistically significant relationship between stress in the physical environment dimension and quality of work life among nurses in a private clinic ($\rho=0.606$) ($p=0.040$), and also between the psychological environment dimension and quality of work life ($\rho=0.530$) ($p=0.012$), and the social environment dimension and quality of work life ($\rho=0.403$) ($p=0.013$). It is concluded that stress levels are directly linked to quality of work life.

Keywords: Stress level; Quality of work life; Nurses

Introducción

La demanda de atención personalizada, la aplicación de protocolos rigurosos, el empleo de tecnología avanzada y las altas expectativas de los pacientes generan una carga laboral significativa para los enfermeros en clínicas privadas. La sobrecarga de trabajo, la falta de un descanso apropiado y las largas jornadas laborales, junto con estas condiciones, hacen que el estrés en el trabajo aumente. El primer capítulo presenta que el estrés sostenido tiene un impacto directo en la calidad de vida laboral, lo cual se refleja en fatiga emocional, irritabilidad, reducción del rendimiento, insatisfacción en el trabajo y probabilidad de síndrome de burnout. Como resultado, la salud física y mental del personal se ve perjudicada, así como la calidad de la atención brindada al paciente y los indicadores de productividad de la clínica.

Asimismo, se exponen los propósitos que guían la investigación, cuyo objetivo es establecer el vínculo entre estas variables y su justificación desde un enfoque teórico, metodológico y práctico. El capítulo II es donde se desarrolla el marco teórico que apoya la investigación. Este marco se fundamenta en teorías vinculadas a la calidad de vida y el estrés del enfermero, que tienen que ser eficaces, equitativas, seguras, oportunas y centradas en el individuo. Sin embargo, diversas investigaciones señalan que en los enfermeros existen ausencia de satisfacción laboral, ansiedad, depresión, agotamiento, absentismo y rotación de personal. Aumento de los fallos, reducción de la calidad asistencial, disminución del prestigio y costos más altos debido a la rotación de personal. En los individuos enfermos: Riesgo de eventos adversos y atención sin personalización.

El capítulo III describe el método que se utilizó, que es de carácter cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó un cuestionario validado y parámetros clínicos vinculados al estrés en el trabajo y a la calidad de vida laboral para obtener los datos.

El capítulo IV incluye los hallazgos obtenidos y también se comparan con investigaciones previas, lo que revela correlaciones significativas entre las dos variables. Finalmente, en el capítulo V se muestran las recomendaciones y conclusiones con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral y reducir el estrés en el trabajo.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de Salud (OMS) considera este problema en una enfermedad más prevalentes, superando ampliamente a las enfermedades infecciosas. Entre los colectivos más vulnerables al estrés están en el profesional en salud más aun el enfermero, ya que las demandas de su trabajo diario, que implican la responsabilidad de cuidar la salud y el bienestar de los pacientes, generan una gran presión. Esta situación puede tener efectos negativos en su salud y calidad de vida con el tiempo, dificultando su rendimiento laboral y el cumplimiento de sus objetivos profesionales (1).

Por otra parte, es bueno mencionar que las ausencias por enfermedad y el agotamiento empeoraron la falta de personal sanitario ya existente y debilitan la capacidad del sistema de salud en hacer frente de creciente demandas de atenciones y prevenciones. La OMS sugieren crear e implementar programas sostenibles para gestionar salud y seguridades laborales del trabajador sanitario en lo nacional, regional, centros de salud. Estos programas deben abordar todos los riesgos laborales, incluyendo los infecciosos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosociales (2).

De tal manera que la calidad de vida laboral (CVL) son los niveles de satisfacciones o insatisfacciones del empleado de una organización experimenta con su entorno laboral. Este concepto abarca aspectos como el estilo de liderazgo y gestión, condiciones laborales seguras y saludables, contenido del trabajo, compensación justa, autonomía, buenas relaciones interpersonales y oportunidades para el desarrollo personal y profesional (3).

En este sentido, la CVL está vinculada a la satisfacción de diversas necesidades tanto personales como laborales, que fomentan el bienestar del trabajador en su vida personal,

familiar y social, y están asociadas de manera positiva con el desempeño y los resultados de la organización. Sin embargo, desde un enfoque negativo, la calidad de vida laboral también puede estar relacionada con el estrés laboral (4).

Para el caso del profesional de salud, como enfermeras y enfermeros, se espera naturalmente que la CVL sea óptima. Estos se deben a que el profesional posea sólidos conjuntos de conocimiento y estrategia especializada para anticipar riesgo y hacer actividad de autocuidados de formas efectivas. No obstante, la realidad demuestra un panorama diferente, ya que estos entornos laborales son extremadamente complejos y exigentes tanto a nivel físico como psicológico y social, debido a la naturaleza de las tareas asistenciales, que incluyen el trato con la enfermedad, el dolor, la muerte (5).

Según, OMS en el 2021 considero que el estrés laboral afecta unos 51% de enfermeros en el mundo, siendo más común el estrés de niveles moderados (35%), seguido de niveles leves (34%) y niveles severos (32%). Pero en pandemia del COVID-19 se exacerbo el estrés, afectando significativamente la salud mental de estos profesionales. En consecuencia, más del 60% de los enfermeros y enfermeras reportan experimentar niveles de estrés moderado a alto, además de manifestar agotamiento emocional (6).

Por otro lado, en el 2021 la Organización Panamericana de la Salud (OPS) informó que, en Latino América, el 57% de los profesionales experimentan situaciones estresantes, como trabajar en emergencias, con un 78% enfrentando horarios rotativos, un 54% trabajando los domingos y feriados, y un 60% lidiando con condiciones físicas inadecuadas. Además, un 90% señala que el tiempo laboral no es suficiente para finalizar las tareas, un 85% se ve afectado por la falta de personal, y un 68% tiene la sensación de que quedan asuntos pendientes al concluir su jornada. También se reportan cambios repentinos de horario (55%) y un 61.3% experimenta miedo a cometer errores (7).

Para el MINSA (Ministerio de Salud del Perú) informó que, igual de otras partes del mundo, el país presenta prevalencias en 54% de estrés por trabajo. En cuanto a los enfermeros de emergencias, un 89% experimenta estrés debido a malas relaciones laborales con sus colegas, un 56% con otros profesionales, y un 78% debido a la supervisión de sus superiores. Además, un 90% menciona trabajar bien pero no recibir reconocimiento por parte de su jefatura, un 80% enfrenta altas demandas de pacientes, un 83.9% sufre al atender a los pacientes, y un 77.5% realiza tareas que no corresponden a su trabajo como enfermero (8).

Para ese orden de idea se menciona que el estrés laboral es considerado ahora como los males del siglo, siendo las causas de amplias variedades de enfermedad. Las investigaciones han demostrado que los altos niveles de estrés laboral pueden causar problemas mentales, como fatiga, ansiedad y depresión (9).

Además, también ocasionan problemas físicos, como trastorno musculoesquelético también cardiovascular. Señalan que el estrés laboral influye en la conducta, consumos de tabacos, droga, alcoholes, faltas de sueños, dieta insaludable, un aumento en los accidentes laborales y enfermedades crónicas. El estrés laboral se presenta cuando las demandas del trabajo superan los recursos, habilidades y necesidades del trabajador, influyendo de manera negativa en la calidad de vida laboral del trabajador (10).

Después de haber revisado la situación problemática desde la perspectiva mundial, latinoamericana y nacional, en una clínica privada las enfermeras refieren “me siento agotada por mi jornada laboral”, “me falta tiempo para terminar mis labores”, “hay muchos pacientes”, los autores deciden abordar las variables en la clínica privada donde laboran ya que la realidad que se presenta es muy similar a la descrita; para eso deciden realizar la investigación desde el paradigma cuantitativo con un nivel correlacional.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.2. Problema General

¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025?

1.2.3. Problemas específicos.

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión ambiente físico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada?

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada?

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión ambiente social se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar como el nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada.

1.3.2. Objetivos específicos.

Identificar como el nivel de estrés en su dimensión ambiente físico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada

Demostrar como el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada

Establecer como el nivel de estrés en su dimensión ambiente social se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El trabajo a investigar ofrece una contribución teórica significativa, proporcionando una guía al enfermero en enriquecer su conocimiento y abordar vacíos existentes acerca del control y afrontamiento del estrés, así como su impacto en calidad de vida laboral del personal enfermero. Además, este proyecto está fundamentado por la teoría de adaptación de Callista Roy porque manifiesta que el ser humano no vive aislado, sino que se relaciona con su entorno y recibe estímulos internos como externos.

1.4.2. Metodológicas

El trabajo aportará a las líneas de investigaciones en bienestar y salud, además de plantear una interrogante para explorar en investigación futura. El resultado puede ser usado en el diseño de estrategia para abordar los problemas analizados. Asimismo, el estudio permitirá su replicación en otros contextos donde se presente una situación similar y servirá como base para futuros estudios. Utilice los instrumentos de escala de estrés de enfermería y el CVP -35 porque están validados y tienen una alta confiabilidad, son frecuentemente aplicados en el área de la salud.

1.4.3. Practicas

En las prácticas de los enfermeros, este tema es relevantes, porque se abordarán un problema común en las áreas críticas que genera consecuencias negativas en salud del profesional enfermero, afectando sus productividades. De acuerdo al resultado a estudiar, ellos

servirán como referencias donde dichas instituciones mejoren los ambientes laborales y controle al factor o riesgo asociados al estrés.

1.5. Limitación de la investigación.

- Difícil acceso a diferentes áreas por restricciones.
- Mucho tiempo a la respuesta por Grados y títulos.
- Limitación temporal en la recolección de datos.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Díaz et al (11) 2024 en Colombia el objetivo “Evaluar la asociación Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid19”. Se realizó un estudio de tipo analíticos, transversales y con enfoques cuantitativos. En su análisis, emplearon estadística descriptiva y regresiones lineales múltiples. El resultado mostro evaluaciones negativas de calidades de vida con niveles de estrés ($r = -0,438$, $p < 0,01$), se observó en enfermeras profesionales un nivel alto de estrés. Además, tener 31 años y más de un año de experiencias laborales se comprometió mayor puntaje de calidades de vida. Al contrario, ser femenina, soltera, separada o viuda, con evaluación alta de estrés agudos, indican peores calidades de vida. El estrés agudo impactó negativamente en calidades de vida del enfermero en la pandemia de Covid-19, y diferencias significativas en edades, sexo, estados civiles y experiencias laborales

Salinas (12) 2022 en México su objetivo fue: “Determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla”. Estudios tipos transversales, comparativos, correlacionales con 59 entrevistados. En recolección de datos, usaron Cuestionarios de Desequilibrios Esfuerzos-Recompensas y WHOQOL-BREF. Los resultados mostraron que el 38.1% del personal tenía entre 41 y 65 años, y la mayoría eran mujeres (87%). En cuanto al estado civil, el 49.1% estaba soltero, el 47.7% tenía una licenciatura, el 47% trabajaba en el turno matutino y el 56% pertenecía al tercer nivel de atención. El ámbito laboral predominante fue el de urgencias (21%), y la mayor proporción de años de servicio se situó entre 1 y 10 (54%). El promedio de estrés laboral se registró en 42 y el promedio de calidad de vida se registró en 84. La diferencia entre el estrés

laboral y el nivel de atención no fue identificada ($H = 1.920$, $p = .383$). Hay discrepancia en la calidad de vida en relación con el grado de atención ($H = 9.206$, $p = .010$) y edad ($H = 14.391$, $p = .001$). La correlación de estrés laboral y calidad de vida no fue identificada. Concluye, no hay una correlación directa entre las variables principales.

Paschalia et al (13) 2022 en Indonesia su objetivo fue “Investigar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de salud de Indonesia durante la pandemia”. Fue una investigación cuantitativa observacional de nivel correlacional de corte transversal, evidenciaron que las mayorías de encuestados no poseía estrés laboral (77%) con buenas calidades de vida (93%). Hay asociaciones significativas de estrés laborales con calidades de vida ($p < 0,001$). Se concluyen, implementar intervención que reduzcan niveles de estrés en los trabajadores de la salud.

Oyediran et al (14) 2022 en Nigeria, el estudio analizó la influencia del estrés laboral en la calidad de vida percibida por las enfermeras en hospitales de Nigeria. Diseño descriptivo, transversal, con un muestreo múltiple para designar a los encuestados de hospitales del estado de Ogun. Se aplicó la fórmula de Slovin ($n = N / [1 + N(e^2)]$) así poder calcular el tamaño de la muestra 425. Resultados el 48% de encuestados tienen niveles altos estrés laboral, 44.2% bajos niveles y 7.8% regular estrés laboral. Las evidencias reflejaron que el 52.2% de los participantes tienen buena calidad de vida laboral, y un 38% obtuvo mala calidad. Se concluye: desfavorable estrés y afecta en la atención del paciente.

Babapour et al (15) 2022 en Irán. El propósito de este estudio fue analizar la relación entre las variables estrés laboral, la calidad de vida y las conductas de cuidado en enfermeras. Su método de estudio es transversal, el diseño de la encuesta fue con la intervención de 115 enfermeros que laboran en dos hospitales. La muestra fue seleccionada por método de muestreo por disponibilidad y la recolección de datos, se llevó a cabo mediante características

demográficas, estrés laboral de enfermeros, calidad de vida (SF12) y formulario de preguntas del Inventario del Cuidado. Los resultados: Se encontró asociación estadísticamente significativa y negativa entre la puntuación total de estrés laboral con la calidad de vida ($r = -0,44$, $P < 0,001$, Efecto medio) y las conductas de cuidado ($r = -0,26$, $P < 0,001$). El análisis de regresión lineal indico que el estrés laboral por sí solo puede estimar el 27,9% variación de la puntuación total de calidad de vida y el 4,9% de variación en el puntaje total. Se concluye: El estrés laboral afecta negativamente la calidad de vida asociada con la salud de las enfermeras.

Nacional.

Pérez y Prado (16) 2021 en Trujillo su objetivo “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19 en el Hospital Regional Docente de Trujillo”. Estudio cuantitativos, descriptivos y correlacionales, transversales. Muestras de 94 enfermeros. En toma de datos usaron Escalas Estrés NSS y Escalas en Calidades WRQOL. Resultados, 39% enfermeros con moderados niveles de estrés laborales, 61% con estrés bajo. Para calidades de vida laborales, 26% bajos, 25% moderadas y 49% altas. Hay relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral, en la que dicha relación fue inversa.

Pérez (17) 2022 en Chiclayo, el objetivo fue “determinar la relación existe entre el estrés y calidad de vida del personal de enfermería del hospital Las Mercedes, Chiclayo”; El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance correlacional. Las técnicas utilizadas fueron encuestas y los instrumentos empleados, los cuestionarios. La población fue de 50 profesionales. Resultados, 55% de profesionales presentaron altos niveles de estrés, ya que reportó cansancios, fatigas, faltas de energías y miedos. Las calidades de vida laborales fueron predominantemente regulares, con un 46%, ya que muchos de los profesionales expresan desmotivación para realizar sus tareas asignadas, señalando que las

instituciones no reconocen los esfuerzos laborales, no promueven apoyos mutuos y carecen de intereses de mejoras de calidades. Concluyeron de relaciones significativas en estrés con calidades, con coeficientes $-0,219$ y valores $p 0,05$. Esto sugiere que el profesional experimenta síntoma de estrés en cansancios, fatigas, desmotivaciones y dolor de cabeza con calidades de vida laborales reducidas, haciendo que se acepte hipótesis alternas y rechazar hipótesis nulas.

Vásquez (18) 2024 en Lima el objetivo fue objetivo “Determinar la relación entre calidad de vida laboral y estrés laboral en enfermeras pediátricas que trabajan en un Hospital Público de Lima Metropolitana”. La muestra estuvo compuesta por 170 enfermeras pediátricas. Se utilizaron como instrumentos "The Nursing Stress Scale" y la Escala de Calidad de Vida Laboral "HP". El estudio fue de tipo correlacional y de diseño transversal. Los resultados revelaron una relación negativa y una evaluación significativa entre las variables y sus dimensiones, sugiere que a medida que el estrés laboral aumenta. Concluye que aportan al entendimiento de las variables psicológicas asociadas a calidad de vida.

Ccollana (19) 2023 en Lima su objetivo se orientó a determinar si existía algún grado de asociación entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería. El estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, en el que participaron 94 enfermeros. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación significativa, negativa y de baja intensidad entre ambas variables ($\rho = -0,315$; $p = 0,002$). Asimismo, se encontró una relación inversa entre la calidad de vida laboral y el ambiente físico ($\rho = -0,294$). En contraste, no se halló asociación con el ambiente psicológico ($p > 0,05$). En resumen, los resultados evidenciaron que a medida que aumenta el estrés percibido, disminuye la calidad de vida en el entorno laboral. Por tanto, se validó la hipótesis alternativa y se descartó la hipótesis nula.

Valeriano K. (20) 2022 Puno, en su estudio de investigación tuvo como objetivo conocer la Relación entre el estrés y la carga laboral en enfermeros durante la pandemia de Covid-19 en las áreas de UCI (zona Covid-19) y Emergencias del Hospital III EsSalud Puno en el año 2021”, tuvo como finalidad identificar cómo se vinculan el nivel de estrés y la carga de trabajo en el personal de enfermería en dicho contexto. Para ello, se desarrolló un estudio de tipo descriptivo-correlacional con un diseño transversal. Su muestra fueron 23 profesionales de enfermería pertenecientes a los servicios de UCI y emergencias. La técnica de la encuesta, aplicando dos instrumentos: la "Escala de Estrés en Enfermería" (The Nursing Stress Scale), que permitió evaluar el grado de estrés, y un cuestionario sobre carga laboral que midió el nivel percibido de dicha carga. En cuanto a los resultados obtenidos a través del análisis estadístico descriptivo, se identificó que el 52.2% del personal presentaba un nivel alto de estrés, el 43.5% mostraba un nivel moderado y solo el 4.3% registraba un bajo nivel de estrés. Respecto a los factores desencadenantes del estrés, los más frecuentes fueron la sobrecarga de trabajo (100%), el sufrimiento o fallecimiento de los pacientes (73.9%) y la incertidumbre frente a los tratamientos (78.3%). Por otro lado, sobre la carga laboral percibida, el 56.5% reportó un nivel alto, el 39.1% un nivel medio y el 4.3% un nivel bajo. Dentro de sus componentes, se destacó que el mayor nivel de carga se debía a la exigencia física (60.9%) y mental (47.8%). Finalmente, al aplicar la prueba de correlación de Spearman, se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la carga laboral en los profesionales de enfermería analizados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Estrés

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (21), el estrés laboral se refiere a un conjunto de reacciones emocionales, conductuales, psicológicas y cognitivas ante las exigencias profesionales, las cuales superan la capacidad del trabajador para realizar su trabajo de manera adecuada. El Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus Folkman señala que el estrés laboral se presenta cuando los empleados perciben que las demandas del entorno laboral superan los recursos que tienen disponibles para enfrentarlas (22).

De tal manera que, el estrés laboral son síndromes comunes en entornos laborales que ponen en riesgos la salud del trabajador. Sus principales causas son cargas excesivas de trabajos. El trabajador sanitario es el grupo vulnerable, por las naturalezas públicas del trabajo y componentes de vocaciones de servicios. La interacción constante con los pacientes exige el uso de habilidades y actitudes sociales, que aumenta la demanda emocional y profesional (23).

El estrés laboral se manifiesta en psicológico con la aparición de problemas emocionales, alteraciones en el pensamiento o cognición, y cambios en el comportamiento, síntomas que, si no se gestionan, pueden evolucionar hacia trastornos mentales como la depresión o la ansiedad. A nivel biológico, provoca cambios fisiológicos, como un aumento en la frecuencia respiratoria y cardíaca, tensión muscular, insomnio, dificultades para dormir e incluso problemas digestivos y migrañas frecuentes. A nivel social, puede generar una sensación constante de fatiga, lo que puede afectar negativamente el rendimiento y la calidad del trabajo (24).

2.2.1.1 Dimensiones del estrés

a. Ambiente Físico

Esta dimensión se refiere al desequilibrio que surge de la carga laboral y la capacidad que posee el enfermero en cumplirla, eso le genera angustia ansiedad y termina convirtiéndose en estrés que le produce cansancio, agotamiento entre otros, también pasa que el trabajador después de un periodo de estrés no hay tiempo para recuperarse con estrategias adecuadas (25).

b. Ambiente Psicológico

En la cotidianidad de las unidades de cuidado se enfrentan muchas situaciones que pueden causar una alteración en las emociones, estas causas deberán ser afrontadas de manera efectiva y adecuada, sin embargo, cuando el enfermero se queda sin herramientas para afrontarla surge el episodio de estrés (26).

c. Ambiente Social

En esta dimensión se certifica que el estrés laboral trae consecuencias colectivas, que van en detrimento del clima organizacional, ya que cuando el enfermero presenta estrés se incrementa el ausentismo laboral; afecta el desempeño, el rendimiento y la productividad, este puede surgir cuando la organización no posee las estrategias necesarias para prevenirlo; el profesional tiene necesidades de reconocimiento, expectativas de desempeño, carga laboral pudieran ser factores que detonen el estrés (27).

2.2.2 Calidad de vida laboral (CVL)

La calidad de vida laboral es un concepto complejo que se logra cuando el empleado, mediante su trabajo y de acuerdo con su propia percepción, satisface diversas necesidades personales (28). Estos incluyen el apoyo institucional, la seguridad y la integración en el

entorno laboral, el reconocimiento del bienestar logrado a través de su actividad profesional, así como el desarrollo personal y la administración del tiempo libre (29).

La calidad de vida laboral es crucial, ya que influyen directa en las productividades, satisfacción del empleado, así como en su salud, bienestar y la cultura organizacional. Un alto nivel de calidad de vida en el trabajo está vinculado a un incremento en la productividad, ya que empleados satisfechos y valorados tienden a estar más motivados y ser más eficaces (30).

Además, favorece las satisfacción y permanencias del empleado, bajando las rotaciones y el costo relacionado con los reclutamientos. Tienen efectos positivos en salud y bienestares, al disminuir los estrés y agotamientos, y promover una mejor salud física y mentales. Por último, contribuye a crear una cultura organizacional favorable, promoviendo un ambiente de trabajo cooperativo y un buen espíritu de equipo (31).

2.2.2.1 Dimensiones de calidad de vida laboral (CVL)

a. Carga laboral

Las cargas de trabajos representan las presiones continuas para alcanzar estándares que superan capacidades de empleado. Esta situación es causa principal de problemas de salud (32).

Por lo tanto, unas altas exigencias laborales pueden dar lugar a trastornos como el estrés, especialmente si el trabajador no recibe apoyo de sus compañeros y además enfrenta falta de recursos y dificultad para adaptarse a situación de presión, lo que lleva a estrés grave (33).

b. Motivación interna

Es impulso, deseo y objetivo interno que motivan a la persona a seguir adelante en cierta acción. Este tipo de motivación está más relacionado con una mayor productividad, cuando no existen límites para lograr lo mínimo necesario para obtener la recompensa deseada, lo que

genera un compromiso en el trabajador (34). Esta motivación nos lleva a realizar actividades simplemente porque la acción en sí misma conlleva la misma recompensa (35).

c. Apoyo directivo

Esta dimensión se refiere al respaldo que los empleados reciben de parte de los directivos de la organización (36). Esto puede ser un factor de seguridad y motivación para el profesional, o también puede convertirse en una fuente de estrés que genera tensiones en el ambiente laboral, ya que cuando la persona no recibe el apoyo adecuado, no podrá desempeñar sus tareas de manera efectiva (37).

2.2.3 Teoría de Callista Roy

El Modelo de Adaptación de Roy, una teoría de enfermería asociadas con la conceptualización de individuos como sistema abierto que mantienen una interacción continua con sus entornos, induciendo transformaciones tanto internas como externas. Los individuos humanos se encuentran expuesto a estímulo y están obligados a reaccionar a ellos; dichas respuestas pueden ser adaptativa y favorecer las integridades humanas, o ineficaz y perjudicial. Durante el desarrollo del modelo, el autor conceptualiza el concepto de estímulo como un elemento que induce una respuesta, constituyendo el punto de interacción entre el sistema humano y su entorno. Estos estímulos se originan tanto en el entorno externo como en el interno, y se clasifican en tres categorías de estimulación vinculadas a la interacción humana: estimulación focal, estimulación situacional y estimulación residual (38).

Las estimulaciones focales aluden a estímulos más directo, ya sea de origen internos o externos, dirigido a sistemas humanos. Por ejemplo, ante la presencia de ruidos intensos, los individuos tienen la capacidad de modificar rápidamente su ambiente para afrontarlo. Los estímulos situacionales se refieren a todos los estímulos adicionales presentes en la situación

que influyen en la repercusión de estímulos focales. En otras palabras, son los elementos ambientales, internos o externos que llegan al sistema humano y modulan la respuesta al estímulo focal. Los estímulos residuales se refieren a aquellos elementos ambientales, ya sean internos o externos, cuyo impacto sobre la circunstancia es desconocido o no verificable (39).

2.3. Formulación de Hipótesis.

2.3.1 Hipótesis general

H₁ Existen relaciones estadísticamente significativas del nivel de estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025.

H₀ No existen relaciones significativas del nivel de estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁- Existen relaciones estadísticamente significativas del nivel de estrés dimensión ambientes físicos y la calidad de vida laboral en enfermeros en una Clínica Privada, Lima 2025.

H₂- Existen relaciones estadísticamente significativas del nivel de estrés dimensión ambientes psicológicos y la calidad de vida laboral en enfermero en una Clínica Privada, Lima 2025.

H₃- Existen relaciones estadísticamente significativas de estrés dimensión ambientes sociales y calidad de vida laboral en enfermero en Clínica Privada.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1.- Método de investigación

Nuestro trabajo se fundamenta en métodos hipotéticos-deductivos, ya que busca llegar a conclusiones partiendo de una o más premisas consideradas verdaderas. Con este enfoque, se empieza desde lo general (las premisas aceptadas como ciertas) para llegar a lo particular (la situación específica de un caso). No obstante, este tipo de razonamiento supone que el proceso de descubrimiento no está limitado a procedimientos controlados. Por lo tanto, las hipótesis serán validadas o rechazadas según los resultados obtenidos al ser verificados (40).

3.2.- Enfoque investigativo

La investigación adopta enfoques cuantitativos, porque se basan en las objetividades y generan conocimientos mediante un proceso que va de lo general a lo específico. Esto implica probar hipótesis planteadas previamente a través de la recopilación de datos numéricos y su análisis estadístico inferencial. Este enfoque está relacionado con los principios y métodos de las ciencias naturales y con el positivismo. Además, se centra en casos "típicos", con el objetivo de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones (41).

3.3.- Tipo de investigación

El trabajo se encauza en tipos aplicadas, que consisten en estudios originales realizados en propósitos de generar nuevo conocimiento. Su orientación se encamina a objetivos prácticos y específicos. Se lleva a cabo para explorar posibles aplicaciones de los resultados de la investigación básica o para desarrollar nuevos métodos o enfoques que permitan alcanzar metas preestablecidas, con el fin de resolver problemas concretos (42).

3.4.- Diseño de la investigación

La investigación se enmarca dentro del diseño no experimental, en el cual los fenómenos se observan y analizan tal como ocurren en su entorno natural, sin modificar las condiciones ni manipular las variables (43). Además, son de tipos transversales, porque el dato se recolecta para unos momentos y dentro de un período de tiempo específico. Su alcance es correlacional, ya que el objetivo es verificar la relación entre dos variables (44).

3.5.- Población, muestra y muestreo

En el estudio, participaran 95 enfermeros que conforman la plana laboral de la clínica en estudio; debido a que las poblaciones son pequeñas se trabajaran con los totales de las poblaciones tomando en cuenta el criterio de inclusiones y exclusiones con el fin de reducir sesgos de las informaciones.

Criterio de inclusiones.

- Enfermeros de ambos sexos
- Enfermero (a) de atención directa
- Enfermero (a) que manifieste su deseo de participar
- Enfermero (a) que firmen los consentimientos informados

Criterio de exclusiones.

- Enfermero (a) de áreas administrativas
- Enfermero (a) sin deseo de tener manifestación de participar
- Enfermero (a) que no firmen consentimientos informados

3.6.- Variables y operacionalización

Variable	Definiciones conceptuales	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escalas de medición	Escala valorativa (nivele y rango)
Variable 1 Estrés laboral	Son reacciones físicas y emocionales ocurre cuando las exigencias del trabajo sobrepasan capacidad del individuo en gestionarlas. Puede presentarse de diferentes maneras y tener impactos significativos en la salud y el bienestar de las personas (22)	Es la reacción física y emocional adversa que experimenta el personal enfermería durante su práctica cotidiana.	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social	- Carga de trabajo -Tareas -Cambio de tareas -Sufrimiento o fallecimiento -Capacitación profesional -Respaldo - Conflictos con el personal de salud - Falta de personal	Ordinal	Estrés Alto 100 hasta 170 Estrés Medio 50 hasta 99, Estrés Bajo menor de 50.
Variable 2 Calidad de vida laboral	Hace referencia a la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo y cómo esto influye en su bienestar físico, emocional y social. Una alta calidad de vida laboral implica un ambiente de trabajo favorable que fomenta la salud, la satisfacción y la productividad. (31)	Es la percepción que tiene el personal de enfermería respecto al entorno laboral durante su práctica cotidiana	Carga Laboral Apoyo directivo Motivación interna	1. Numero de faenas. 2. Ritmos de trabajos. 3. Estrés al hacer procedimiento adecuada. 1. Formación laboral 2. Remuneración. 3. Formación laboral. 4. Reconocimiento profesional. 1. Apoyo familiar. 2. Satisfacción con el trabajo 3. Llamado al servicio.	Ordinal	Altas: 80 hasta 110 Medias 50 hasta 79 Bajas Menores de 50

3.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1.- Técnica

La presente investigación utilizara la técnica de la encuesta para recolectar los datos relacionados ambas las variables.

3.7.2.- Descripción

Al evaluar las variables de estrés laborales, se utilizarán las escalas de estrés laborales por cuestionarios The Nursing Stress Scale versiones españolas (1998), de 34 ítems y permiten identificar situación que podría generar estrés. Las respuestas a cada ítem en la escala de Likert tendrán los siguientes valores: Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Con base en estas respuestas, se clasificará niveles de estrés laborales en tres categorías: Estrés laborales Altos (100-170), Estrés laborales Medios (50-99) y Estrés laborales Bajos (menos 50). Este instrumento fue adaptado de López y Méndez para esta investigación (45).

En la otra variable, Calidad de vida, utilizamos cuestionarios Calidad de Vida Profesionales (CVP-35), donde evalúa tres dimensiones: carga laboral, apoyo directivo, y motivación interna. Estos instrumentos constan de 22 ítems, los cuales están organizados en una escala de Likert con respuestas que van del 1 al 5, siendo 1 "nunca", 2 "casi nunca", 3 "a veces", 4 "casi siempre" y 5 "siempre". El cuestionario fue empleado por García Sánchez (1993, citado por Cabezas, 2008) y Evelin Milla Florentino 2017, donde tomaron de Huamán 2023 (46).

3.7.3. Validación

Los instrumentos fueron determinados por juicio de experto. Posteriormente, se llevó a cabo los análisis factoriales de respuesta del experto, obteniendo en los cuestionarios de estrés laborales un coeficiente V en Aiken de 1 (IC 95% 0.7 - 1). En el caso del cuestionario de calidad de vida laboral, se obtuvo una V de Aiken de 0.97, lo que permitió proceder con la evaluación de la confiabilidad. (46)(47)

3.7.4. Confiabilidad

Al evaluar confiabilidades del instrumento, se hizo pruebas pilotos con las participaciones de 20 trabajadores de enfermería que presentaban características similares a la población objetivo. Los resultados obtenidos mediante la prueba de alfa de Cronbach mostraron un coeficiente de 0.80 para la escala de estrés laboral, mientras que para el cuestionario de calidad de vida laboral el coeficiente fue de 0.74, lo que indica una alta consistencia interna (46)(47).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se procedió inicialmente con la obtención de la autorización del comité de ética seguido del permiso por la institución correspondiente luego se realizará reunión con la muestra seleccionada para explicar los objetivos del estudio y la firma del consentimiento informado, en una posterior visita se realizará la aplicación de los instrumentos (se ejecutó a partir del 20 de junio) en un tiempo aproximado de 40 minutos.

Después de aplicar los instrumentos, se procedió al procesamiento de los datos, que incluye selecciones del datos cualitativo y cuantitativo. Posteriormente, creamos matriz para el dato de programas Excel, ahí clasificamos el dato según las dimensiones a las variables, lo que permitirá

obtener visiones generales de informaciones. Se hizo las codificaciones correspondientes de la información requerida e hicimos las tabulaciones, según el objetivo a estudiar. Ello facilito los análisis estadísticos descriptivos, que se incluyeron el cálculo de frecuencia absoluta y porcentual. A continuación, se realizarán análisis inferenciales usando tablas cruzadas y aplicarán pruebas de hipótesis RHO Spearman que responde a hipótesis del estudio.

3.9.- Aspectos éticos

A lo largo del trabajo se garantizará un comportamiento ético apropiado, respetando el derecho de los participantes a la autonomía y autodeterminación. Se les proporcionará toda la información necesaria sobre el estudio, permitiéndoles tomar una decisión voluntaria sobre su participación, basadas en los consentimientos informados por escrito. Además, aseguramos los principios de justicias, porque fueron tratados todos respetados con los mismos derechos ser participe, sin distinción de razas, religiones o creencia política. Asimismo, se respetarán los derechos de autor conforme a las normas de Vancouver.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Ilustraciones de los aspectos sociodemográficos de los que han participado (n=95)

Si tiene hijos	Frecuencia	Porcentaje
Si	86	90.5
No	9	9.5
Genero		
Femenino	69	72.6
Masculino	26	27.4
Condición civil		
Soltero	33	34.7
Viudo	1	1.1
Divorciado	2	2.1
Casado	26	27.4
Separado	3	3.2
Conviviente	30	31.6
Edad		
De 20 a 30 años	25	26
De 31 a 40 años	29	31
Más de 41 años	41	43

Fuente. Propio.

Sobre el perfil sociodemográfico de 95 individuos que participaron en la entrevista: Tienen hijos: Sí, 90.5%; No, 9.5%. Género: Femenino, 72.6%; Masculino, 27.4%. Estado civil: Soltero, 34.7%;

Viudo, 1.1%; Divorciado, 2.1%; Casado, 27.4%; Separado, 3.2%; Conviviente, 31.6%. Edades: en 20 a 30 años (26%); también 31 a 40 años (31%); más de 41 años (43%).

Tabla 2. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula el nivel de estrés con la calidad de vida laboral en enfermeros que trabajan en una clínica privada.

Nivel de estrés	Calidad de vida laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Alto	1	1.1	9	9.5	3	3.2	13	13.7
Medio	16	16.8	19	20.0	13	13.7	48	50.5
Bajo	9	9.5	11	11.6	14	14.7	34	35.8
Total	26	27.4	39	41.1	30	31.6	95	100.0

Fuente. Propio.

Se lleva a cabo la evaluación de las tablas cruzadas entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros pertenecientes a una clínica privada, y se halla que un 20% tiene un nivel medio de estrés laboral con un nivel medio de calidad de vida laboral.

Tabla 3. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula el nivel de estrés en ambientes físicos de calidad de vida laborales en enfermeros que trabajan en una clínica privada.

Nivel de estrés en dimensión ambiente físico	Calidad de vida laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Alto	9	9.5	10	10.5	5	5.3	24	25.3
Medio	6	6.3	19	20.0	14	14.7	39	41.4
Bajo	11	11.6	10	10.5	11	11.6	32	33.7
Total	26	27.4	39	41.1	30	31.6	95	100.0

Fuente. Propio.

En enfermeros de una clínica privada, se lleva a cabo un análisis de las tablas cruzadas entre el nivel de estrés (de ambientes físicos) y la calidad de vida laborales. Se halla que el 20 % tiene un nivel medio de calidad laboral con un nivel medio de estrés laboral.

Tabla 4. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula el nivel de estrés en la dimensión ambiente psicológico con la calidad de vida laboral en enfermeros que trabajan en una clínica privada.

Nivel de estrés en dimensión ambiente psicológico	Calidad de vida laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Alto	5	5.3	10	10.5	4	4.2	19	20.0
Medio	9	9.5	20	21.1	17	17.9	46	48.4
Bajo	12	12.6	9	9.5	9	9.5	30	31.6
Total	26	27.4	39	41.1	30	31.6	95	100.0

Fuente. Propio.

Se lleva a cabo el análisis de las tablas cruzadas nivel de estrés en lo psicológica, en relación en calidades de vida laborales, en enfermeros pertenecientes a una clínica privada. Se descubre un 21.1% con nivel medio para estrés laboral con un nivel medio de calidad de vida laboral.

Tabla 5. Llevamos a cabo análisis utilizando tablas cruzadas con el fin de averiguar cómo se vincula el nivel de estrés en la dimensión ambiente social con la calidad de vida laboral con en enfermeros que trabajan en una clínica privada.

Nivel de estrés en dimensión ambiente social	Calidad de vida laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Alto	7	7.4	7	7.4	10	10.5	24	25.3
Medio	9	9.5	21	22.1	9	9.5	39	41.1
Bajo	10	10.5	11	11.6	11	11.6	32	33.7
Total	26	27.4	39	41.1	30	31.6	95	100.0

Fuente. Propio.

El análisis de las tablas cruzadas del nivel de estrés en su dimensión social y la calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, indica que el 22.1% tiene un nivel medio de calidad de vida laboral y un nivel medio de estrés laboral.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis generales

H₁ Existen relaciones estadísticamente significativas del nivel de estrés con calidad de vida laboral en enfermeros en Clínica Privada, 2025

H₀ No existen relaciones estadísticamente significativas del nivel de estrés con calidad de vida laboral en enfermeros en Clínica Privada, 2025

Tabla 6. Niveles de estrés y calidad de vida laborales en enfermeros en Clínica Privada, analizando con correlaciones de Spearman.

Correlations			Niveles de estrés	Calidades de vida laborales
Rho	Niveles estrés	Coefficients correlations	1,000	0.601
		Sig. (bilaterales)	.	0.023
		N	95	95
Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficients correlations	0.601	1,000
		Sig. (bilaterales)	0.023	.
		N	95	95

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

Los resultados para el valor p de 0.023, que se muestran en la tabla 6, indican que las hipótesis planteadas en la investigación presentan relaciones estadísticamente significativas entre el estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada en Lima, en el año 2025.

Hipótesis específica

H₁-Existe relación estadística significativas del nivel de estrés dimensión ambientes físicos y calidad de vida laborales en personal enfermero una Clínica Privada

Tabla 7. Nivel de estrés en su dimensión ambientes físicos y calidad de vida laborales en personal enfermero una Clínica Privada, analizando con correlaciones de Spearman.

Correlations				Nivel de estrés, dimensión ambiente físico	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés, dimensión ambiente físico	Coefficients de correlations		1,000	0.606
		Sig. (bilaterales)		.	0.040
		N		95	95
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficients de correlations		0.606	1,000
		Sig. (bilaterales)		0.040	.
		N		95	95

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

Se muestran los resultados en la tabla 7, que tiene un valor p de 0.040. Esto indica que las hipótesis planteadas en la investigación tienen vínculos estadísticamente significativos entre el nivel de estrés en su dimensión de entornos físicos con calidad de vida laborales de enfermeros en clínica privada.

H₂- Existen relaciones estadísticamente significativas del nivel de estrés dimensión ambientes psicológicos y la calidad de vida laborales enfermero en Clínica Privada, 2025

Tabla 8. Nivel de estrés dimensión ambientes psicológicos y calidad de vida laborales del personal enfermero de una Clínica Privada, 2025, analizando con correlaciones de Spearman.

Correlations			Nivel de estrés, dimensión ambiente psicológico	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés, dimensión ambiente psicológico	Coefficients de correlations Sig. (bilaterales) N	1,000 . 95	0.530 0.012 95
	Calidad de vida laboral	Coefficients de correlations Sig. (bilaterales) N	0.530 0.012 95	1,000 . 95

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

Los resultados de la tabla 8, que tienen un valor p de 0.012, indican que las hipótesis planteadas en el estudio muestran vínculos estadísticamente significativos entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica y la calidad laboral de los enfermeros de una clínica privada en Lima para el año 2025.

H3- Existen relaciones estadísticamente significativas del nivel de estrés dimensión ambientes sociales y la calidad de vida laborales enfermero en Clínica Privada

Tabla 9. Nivel de estrés la calidad de vida laborales enfermero en Clínica Privada, 2025, analizando con correlaciones de Spearman.

Correlations				
			Nivel de estrés, dimensión ambiente social	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés, dimensión ambiente social	Coefficients de correlations Sig. (bilaterales) N	1,000 . 95	0.403 0.013 95
	Calidad de vida laboral	Coefficients de correlations Sig. (bilaterales) N	0.403 0.013 95	1,000 . 95

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

Según se muestra en la tabla 9, el valor p es de 0.013, lo cual indica que las hipótesis planteadas en la investigación tienen vínculos estadísticamente significativos entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025.

4.1.3 Discusiones del resultado

En lo que respecta a las características sociodemográficas de 95 enfermeros encuestados predomina el género femenino con un 72.6%, en su condición civil el 34.7% es soltero, y en el caso de las edades de los encuestados es de 41 años a más con el 43 % de los participantes, los hallazgos son similares en varios aspectos con el de Salinas (12) 2022 en México ellos tuvieron 407 participantes los cuales tuvieron un mayor porcentaje del género femenino, y las condición civil de ellos fue solteros 49.1%, en las edades de los encuestados predomino 41 a 65 años con 38.1%. Si bien es cierto hay una diferencia en el tamaño de las muestras sin embargo nuestra muestra está directamente vinculado con el fenómeno de estudio y nos dio información relevante y nos ayuda a responder nuestros objetivos planteados.

En la hipótesis general, se determina la relación estadística del nivel de estrés y calidad de vida laborales en 95 enfermeros en Clínica Privada ($p=0,023$), los hallazgos encontrados son coherentes con los resultados obtenidos por Diaz et al. 2024 (11) en Colombia, quienes determinaron una correlación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral ($p < 0,01$). En su estudio observaron niveles altos de estrés y baja calidad de vida laboral, sin embargo, difieren con nuestro estudio ya que su investigación se realizó en época de pandemia. Estos resultados pueden sustentarse con la teoría de adaptación de Callixta Roy quien menciona que el ser humano no es un ente aislado, siempre se está relacionando y que el ser humano tiene impacto sobre otro, a través de estímulos internos y externos. Por otro lado los resultados que obtuvimos del nivel medio de estrés y calidad de vida laboral en el 20 % de los enfermeros de la clínica privada, Lima 2025 también difieren con los de Paschalia et al (13) 2022

en Indonesia ya que ellos hallaron niveles de estrés laboral bajos con el 77% y la calidad de vida laboral del 93%, teniendo en cuenta que los resultados pueden variar de acuerdo a cada realidad laboral y situación organizacional, ya que sabemos que el estrés laboral son reacciones de nuestro organismo frente a la sobrecarga laboral y la presión que estas puedan conllevar, sin embargo, estos estímulos pueden dar respuestas adaptativas lo cual podría ser benéficas, pero si el estrés es duradero puede desencadenar consecuencias que afecten la motivación, la salud, la productividad laboral lo que repercute directamente en la calidad de vida laboral.

En la hipótesis específica 1, se identificó la relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en dimensión de ambiente físico y calidad de vida laboral de enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025 como se puede apreciar en la tabla 7 con $p=0.040$. Así mismo obtuvimos un nivel medio de estrés laboral en su dimensión ambiente físico y calidad de vida en el 20.0% de los enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025 los cuales difieren con los de Pérez y Prado (16) 2021 en Trujillo ya que ellos encontraron un nivel bajo de estrés en su dimensión ambiente físico. Esto se podría deber a diferentes factores, entre los más sobresalientes tenemos: contar con un área más controlada y tranquila por tratarse del cuidado de niños, así mismo los niños cuentan con el acompañamiento de papá o mamá durante su estadía hospitalaria para brindarle confianza y tranquilidad. Estas condiciones van a influenciar positivamente en el enfermero ya que percibirá un ambiente laboral mas tranquilo lo que minimizará el estrés en la dimensión ambiente físico.

En la hipótesis específica 2, se demostró que existe relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en enfermeros

en una clínica privada, Lima 2025 como se presenta en la tabla 8 con $p=0.012$, también se obtuvo un nivel medio de estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y calidad de vida laboral en los enfermeros de la clínica privada, Lima 2025 lo cual coincide con Valeriano (20) 2021 en Puno, ya que ella halló una relación estadísticamente significativa en el nivel de estrés en la dimensión psicológica y la calidad de vida laboral $p<0.05$. Este resultado puede deberse a que el personal de salud estuvo sometido a alta carga laboral, el riesgo de contraer el virus, el contacto directo ante el sufrimiento, muerte del paciente, numerosas horas de trabajo, ante la duda de la efectividad de los tratamientos farmacológicos, que puede afectar la parte emocional del enfermero. A comparación del autor donde él halló un nivel alto de estrés con el 55.2% en el ambiente psicológico y nuestro estudio donde se encontró un nivel medio de estrés 21.1% en su dimensión ambiente psicológico en los enfermeros que fue realizado en una clínica privada donde podemos evidenciar que la tensión emocional en el entorno laboral no llega a alcanzar niveles críticos que puedan comprometer gravemente la salud mental del enfermero. En resumen, debemos decir que los niveles de estrés elevados en la dimensión ambiente psicológico es el resultado de interacción de exigencias externas intensas y la falta de recursos humanos como la escasez de recursos materiales, ya que son limitados lo cual dificulta realizar bien sus funciones.

La hipótesis específica 3, se estableció la relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en los enfermeros de una clínica privada, Lima 2025 como podemos visualizar en la tabla 9 con $p=0.013$. Se halló un nivel medio de estrés laboral en la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral del 22.1% de los enfermeros de una clínica privada, Lima 2025 lo cual hay una similitud con Ccollana (19) 2023 Lima-Este, ya que ella encontró que tiene una relación estadísticamente significativa del

nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral de los enfermeros ($p < 0.015$), sin embargo encontró un nivel bajo de estrés en el ambiente social (34%) lo que difiere con nosotros, ya que nuestros resultados evidenciaron un nivel medio de estrés en su dimensión ambiente social. Lo que influye en el estrés en su ambiente social no solo responde a las relaciones interpersonales inmediatas sino también a las condiciones estructurales y emocionales en las que se desempeña el enfermero. Las diferencias encontradas entre ambos niveles mencionados se pueden deber al clima organizacional más favorable, el trabajo en equipo es más consolidados, y la parte organizacional, todo ello permite disminuir el ausentismo, el bajo rendimiento y productividad de los enfermeros.

CAPITULO V. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusión

- Primera: se determinó que existe relación estadística significativamente de niveles de estrés con calidad de vida laborales en enfermeras en Clínica Privada. Con un valor de significancia ($p < 0.023$).
- Segunda: se identificó que existe relación estadísticamente significativamente del nivel de estrés dimensión ambientes físicos y calidad de vida laborales de enfermeras en Clínica Privada. Con un valor de significancia ($p < 0.040$).
- Tercera: se demostró que existe relación estadística significativamente del nivel de estrés dimensión ambientes psicológicos y calidad de vida laborales de enfermeras en Clínica Privada. Con un valor de significancia ($p < 0.012$).
- Cuarta: se estableció que existe relación estadística significativamente del nivel de estrés dimensión ambientes sociales y calidad de vida laborales de enfermeras en Clínica Privada. Con un valor de significancia ($p < 0.013$).

5.2. Recomendaciones

- Considerando que se halló una asociación significativa entre el estrés y la calidad de vida en el trabajo, es aconsejable que la clínica implemente iniciativas orientadas a prevenir y manejar el estrés en su personal de enfermería. Estas podrían incluir charlas de salud mental, prácticas de relajación, pausas activas durante las jornadas, y acceso a servicios de apoyo psicológico.

- Dado que el ambiente físico mostró impacto en la calidad de vida laboral, se sugiere realizar mejoras en aspectos como la ventilación, iluminación, ergonomía del mobiliario, control de ruidos y espacios adecuados para el descanso. Estas condiciones influyen directamente en el bienestar diario del personal de salud.
- La relación observada entre el estrés psicológico y la calidad de vida laboral resalta la necesidad de implementar medidas de acompañamiento emocional. Crear espacios de escucha activa, ofrecer atención psicológica interna o externa y fomentar el autocuidado son acciones fundamentales para mitigar el impacto emocional del trabajo.
- Dado que el componente social también influye en la calidad de vida laboral, es fundamental fortalecer los vínculos interpersonales dentro del equipo. Actividades de integración, formación en comunicación asertiva y mecanismos eficaces para resolver conflictos pueden contribuir a reducir tensiones y generar un entorno laboral más armonioso.
- Con base en los hallazgos, es recomendable que la institución desarrolle políticas orientadas al cuidado integral del trabajador, fomentando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, reconociendo el esfuerzo del personal y garantizando condiciones laborales adecuadas.
- Finalmente, se recomienda establecer un sistema de seguimiento que permita monitorear regularmente el bienestar del personal, identificar factores de riesgo psicosocial y aplicar acciones preventivas de forma oportuna. Esto ayudará a mantener un entorno laboral saludable y a reducir los niveles de estrés sostenidos en el tiempo.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios. Comunicado de prensa conjunto. Ginebra, Suiza. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>
2. Bienassis De K, Slawomirski L, Klazinga N. The economics of patient safety Part IV: Safety in the workplace: Occupational safety as the bedrock of resilient health systems, OECD Health Working Papers, No. 130. [Internet]. París: Publicaciones de la OCDE; 2021. Disponible en: <https://econpapers.repec.org/RePEc:oec:elsaad:130-en>
3. Sousa L, R; Lago, E; Almeida, C; do Carmo de C, M; Kelle B, M; Fernandes, R. Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. Enfermería Global, 20 (62), 453-91. 2021. <https://doi.org/10.6018/eglobal.436441>
4. Dos Santos R, E; Vieira da S, E; de Albuquerque J; Nogueira A, W; Nogueira M, L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Enfermería Global 20 (63), 461-501. 2021. <https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>
5. Organización Mundial de la Salud. [OMS]. Situación de la enfermería en el mundo: invertir en educación, empleo y liderazgo. investing in education, jobs and leadership. 2023. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>.
6. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral entre las enfermeras que están en primera línea en la atención de pacientes críticos. Ginebra: OMS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 26 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://tinyurl.com/ssnyk6ps>

7. Organización Panamericana de la Salud. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería. Washington: OPS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 26 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://tinyurl.com/mua353a4>
8. Ministerio de Salud del Perú. 1-2-3 fuera estrés. Lima: MINSA. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 26 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://tinyurl.com/yuun3csz>
9. Sofiad A. Surgery, complication, and quality of life: A longitudinal cohort study exploring the role of psychosocial factors. *Ann Surg*. 2023 febrero; 1(95).
10. Kuerer H. Career satisfaction, practice patterns and burnout among surgical: report on the quality of life of members of the society of surgical oncology. *Ann Surg Oncol*. 2023 enero; 12(2)
11. Díaz M, Gorrostola A, Mendoza D. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. *Revista Cuidarte* [Internet]. 2024 Jan. 16;15(1). [Fecha de acceso: 28 de febrero de 2025]. Available from: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3042>
12. Salinas D. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla. [Tesis para optar al grado de maestro en Enfermería]. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e7004949-81e5-247d5a8efdc6/content>

13. Paschalia Y, Doondori A, Kurnia, T, Se B. The relationship between work stress and quality life among Indonesian health workers during the COVID-19 pandemic. *Public Health of Indonesia*, 8(3), 96–102. 2020. <https://doi.org/10.36685/PHI.V8I3.633>
14. Oyediran OO, Oloyede OR, Ayandiran EO, Olatubi MI, Faremi FA. Occupational Stress and perceived quality of life among Clinical Nurses: A cross-sectional study in A Nigerian state. *International Journal Of Occupational Health and Public Health Nursing*, Vol.8, No. 1, 2022, 1-18 ISSN: 2053-2369 (print version), 2053-2377 (online) <https://doi.org/10.47260/johphn/811>
15. Babapour A-R, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022;21(1):75. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
16. Pérez P D, Prado R K. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. [Tesis para optar al título profesional de licenciada en enfermería]. Universidad Nacional de Trujillo. 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d79d2615-9a62-4cf3-b130-964f06653814/content>
17. Pérez E L. Estrés y calidad de vida del personal de enfermería de un hospital local, Chiclayo. [Tesis para optar al título profesional de licenciada en enfermería]. Universidad Señor de Sipán 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10278/Perez%20Esquives%20Leslie%20Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Vásquez M G. Estrés laboral y calidad de vida laboral en enfermeras pediátricas que trabajan en un Hospital Público de Lima Metropolitana. [Tesis para optar al título profesional de licenciada en Psicología]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. 2024. Disponible en:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/675787/V%c3%a1squez_MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Ccollana M. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023. Ciencia Latina [Internet]. 2024 [citado el 2 de octubre de 2025];7(6):7158–71. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9250>
20. Valeriano K. nivel de estrés laboral y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia covid-19 en los servicios de cuidados intensivos (área covid-19) y emergencia del hospital III ESSALUD-PUNO 2021, [tesis para obtener el título profesional de licenciada en enfermería] universidad privada San Carlos. 2022. Disponible en:
https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./44/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. 2022, Disponible en:
<https://www.google.com/url?q=https://www.who.int/newsroom/questionsandanswers/item/ccupational-health-stress>

attheworkplace&sa=D&source=docs&ust=1663487823245944&usg=AOvVaw2K340px
AbOHkEWeta0wabd

22. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés laboral: definición. [Internet]. España; 2022. [Acceso 2 de marzo del 2025]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgospsicosociales/estreslaboral#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la,hacer%20frente%20a%20esas%20exigencias>
23. García-Moran MC. y Gil-La Cruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet]. Persona 19, enero-diciembre de 2016, ISSN 1560-6139, pp. 11-30. España;2016. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
24. Malvido A. Consecuencias del estrés laboral. [Internet]. En: Cursos Femxa; 2022 [Acceso 2 de marzo del 2025]. Disponible en: <https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral>
25. Rodríguez C R, Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención [Acceso 2 de marzo del 2025], Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
26. Instituto Nacional de Salud Pública, Gobierno de México, Los riesgos del estrés Laboral para la Salud, agosto 2020, [Acceso 2 de marzo del 2025], Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estreslaboral-salud.html>
27. Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021 [Acceso 2 de marzo del 2025] Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgospsicosociales/estres-laboral>

28. Romero J, Porcel G A, Paloma C O, García J J, González D M, Palomar A X, et al. Worldwide prevalence of inadequate work ability among hospital nursing personnel: A systematic review and meta-analysis. *JNursScholarsh*[Internet]. 2021;1–16. Disponible en: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jnu.12749>
29. Søreide K, Hallet J, Matthews J, Schnitzbauer A, Line P, Lai P. Immediate and long-term impact of the COVID-19 pandemic on delivery of surgical services. *British Journal of Surgery* [revista en Internet] 2023 [Acceso 2 de marzo del 2025];107(10): 12501261. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7267363/>
30. Quijada P, Cedeño I, Teran G. Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. *Rev. Invest. Educ. Enferm.* [Internet]. 2021; 39 (2): eO8. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/iee/article/view/346565>
31. Do Amaral E, Dos Santos R, Nascimento G, Lopes B, Chaves J, Queiroga R. Influence of burnout syndrome on the quality of life of nursing professionals: quantitative study. *Rev. Bras Enferm.* [Internet]. 2021; 74 (3): e20200298. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33759969/>
32. Alonso M. Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental. *PSYCIENCIA*. [Internet] 2020 [Acceso 6 de marzo del 2025] Disponible 27 en: <https://www.psyciencia.com/el-nivel-de-entrenamiento-tendria-unimportante-impacto-en-la-atencion-y-concentracion-de-adolescentes/>
33. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, [Internet] 2019 [Acceso 6 de marzo del 2025] 35(1), 156-184. Disponible en:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012055522019000100156
&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012055522019000100156&lng=en&tlng=es)

34. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega [Acceso 6 de marzo del 2025]. Disponible de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%c3%8dAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
35. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. FacileThings, España. [Internet] 2015 [Acceso 6 de marzo del 2025] Disponible en: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
36. Montoya C. Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones. Segunda edición ed. Editorial F, editor. España: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia; 2021
37. Randstad La importancia de tener una buena relación con tu responsable. [Internet] 2017 [Acceso 6 de marzo del 2025] Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-unabuena-relacion-con-tu-responsable/>
38. Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 6ta ed. España: Elsevier; 2008. 1-850 p. 104 23.

39. George JB. Teorias de enfermagem : os fundamentos à prática profissional [Internet]. 4ta ed. Porto Alegre: Artmed; 2000 [citado 8 de noviembre de 2024]. 1-375 p. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1235781>
40. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGraw Hill Education. 2014.
41. Hernández, R., Méndez, S. y Mendoza, C. Capítulo 1. En Metodología de la investigación, página web de Online Learning Center. 2014.
42. Frascati Manual. Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development © 2015 OECD © 2018 Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología encargada de la edición en español. Disponible en: https://www.ovtt.org/wp-content/uploads/2020/05/Manual_Frascati.pdf
43. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Vol. 7, ESPE. Ecuador; 2018. 10–21 p.
44. Editorial Etecé. Técnicas de investigación. [Internet]. [citado 8 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
45. Hernández R. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill; 2018
46. López JP, Méndez ZS. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia, Huaraz 2020. Repos Inst - UCV [serial on line] 2021 [citado 20 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>

47. Huamán R, R M. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho. [Tesis para optar el título de licenciado en Enfermería]. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo. 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116768/Human_RCMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, lima 2025

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025?</p> <p>Problemas específicos. ¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión ambiente físico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada? ¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada? ¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión ambiente social se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada?</p>	<p>Objetivo General Determinar como el nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada.</p> <p>Objetivos específicos. Identificar como el nivel de estrés en su dimensión ambiente físico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada Describir como el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada Establecer como el nivel de estrés en su dimensión ambiente social se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada</p>	<p>Hipótesis general H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025 H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros de una Clínica Privada, Lima 2025</p> <p>Hipótesis específicas H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima 2025 H₂- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima 2025 H₃- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima 2025</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p> <p>Variable 2: Calidad de Vida laboral</p> <p>Dimensiones: Carga Laboral Apoyo directivo Motivación interna</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método Hipotético deductivo y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>En la investigación la población la conformaran 95 enfermeros que conforman la plana laboral de la clínica en estudio; debido a que la población es pequeña se trabajara con el total de la población tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión con la finalidad de reducir el sesgo de la información</p>

Anexo 2: Instrumentos



Universidad
Norbert Wiener

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Estimado/a participante:

La presente investigación es realizada por los bachilleres de la universidad Norbert Wiener: Alisson González Guerrero y Yossef Tuesta Sauñe, asesorados por el Mg Jaime Mori Castro, el objetivo de nuestra investigación es establecer la relación entre el nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros.

La información recogida será utilizada exclusivamente con fines académicos, manteniendo absoluta confidencialidad y anonimato. Esta actividad le tomará 40 minutos. No existe ningún riesgo o inconveniente asociado a su participación en esta actividad. está interesado en conocer los resultados generales de esta investigación, puede comunicarse con los autores a través de los siguientes correos electrónicos: a2020100079@uwiener.edu.pe
a2011100200@uwiener.edu.pe jaime.mori@uwiener.edu.pe

ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)

Instrucciones:

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con situaciones que pueden generar estrés en el entorno laboral. Por favor, marque la opción que mejor refleje la frecuencia con la que experimenta cada situación.

Edad:

Género: Masculino (), Femenino

Estado civil: Soltero/a Unión Libre Viudo/a Casado/a Divorciado/a Separado/a

Tiene hijos: Si ¿Cuántos?..... No

Nunca (1)

Pocas veces (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Conteste todos los ítems con sinceridad. Su colaboración es muy importante. ¡Gracias!

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					

Estimado/a participante

La presente investigación es realizada por los bachilleres de la universidad Norbert Wiener: Alisson González Guerrero y Yossef Tuesta Sauñe, asesorados por el Mg Jaime Mori Castro, el objetivo de nuestra investigación es establecer la relación entre el nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros.

La información recogida será utilizada exclusivamente con fines académicos, manteniendo absoluta confidencialidad y anonimato. Esta actividad le tomará 40 minutos. No existe ningún riesgo o inconveniente asociado a su participación en esta actividad. está interesado en conocer los resultados generales de esta investigación, puede comunicarse con los autores a través de los siguientes correos electrónicos:

a2020100079@uwiener.edu.pe
a2011100200@uwiener.edu.pe jaime.mori@uwiener.edu.pe

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral. Por favor, responda cada una indicando el grado en que está de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación, según su percepción actual del entorno de trabajo.

Marque solo una opción por cada ítem. No hay respuestas correctas o incorrectas. Le pedimos responder con sinceridad y completar todos los ítems.

Utilice la siguiente escala de respuesta:

Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Este cuestionario es para evaluar la calidad de vida laboral

Fecha:

¡Muchas gracias por su participación!

Nº	Calidad de Vida Laboral	1	2	3	4	5
Dimension 1: Carga Laboral						
01	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas?					
02	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal?					
03	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores?					
04	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?					
05	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas?					

06	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes?					
07	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud?					
08	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes?					
09	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo?					
	Dimensión 2: Apoyo directivo					
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo?					
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo?					
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor?					
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral?					
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral?					
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo?					
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso?					
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno?					
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno?					
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?					
	Dimensión 3: Motivación interna					
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades?					
21	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo?					
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo?					

Anexo 3: Validez del instrumento

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, 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	X		X		X		

	suficiente para dar apoyo emocional al paciente. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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. Nunca	X	X	X	

	(1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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), Siempre (5)	X	X	X	
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	X	X	X	

	(1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
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	X	X	X	

	<p>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)</p>				
20	<p>Personal y turno imprevisible. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>	X	X	X	
21	<p>Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>	X	X	X	
22	<p>Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>	X	X	X	
23	<p>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)</p>	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	X	X	X	

	veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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), Siempre (5)	X	X	X	
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

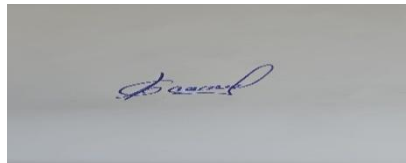
Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luis Miguel Camarena Chamalla DNI: 46992019

Especialidad del validador: Enfermero. Mg en Docencia Universitaria

24 de abril de 2025

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and appears to read 'Luis Miguel Camarena Chamalla'.

Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, lima 2025

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

Variable: Nivel de estrés N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		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	X		X		X		

	paciente. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces	X	X	X	

	(3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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), Siempre (5)	X	X	X	
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	X	X	X	

	(3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
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	X	X	X	

	sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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	X	X	X	

	cuando el medico no está disponible. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
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),	X	X	X	

	Siempre (5)				
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), Siempre (5)	X	X	X	
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.

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

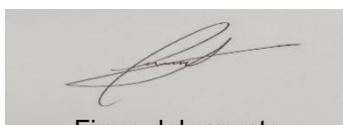
Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Emanuel Antonio Rodríguez Andres DNI: 72578183

Especialidad del validador: Enfermero.

24 de abril de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, 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		

	Siempre (5)				
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. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	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	X	X	X	

	siempre (4), Siempre (5)				
11	Ver a un paciente sufrir. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
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	X	X	X	

	su familia sobre su estado clínico y tratamiento. Nunca (1), 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	X	X	X	

	mejora. Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), 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 medico 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),	X	X	X	

	Algunas veces (3), Casi siempre (4), 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),	X	X	X	

	Algunas veces (3), 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: Susan Haydee Gonzales Saldaña DNI: 43575794

Especialidad del validador: Enfermera. Dra. En Ciencias de la Salud

24 de abril de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, lima 2025

Instrumento 2: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Variable: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Dimensión 1: Carga laboral				
1	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
3	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
5	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas? Nunca	X	X	X	

	(1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
9	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
	Dimensión 2: Apoyo directivo				
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi	X	X	X	

	trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a	X	X	X	

	los procedimientos o problemas que susciten durante el turno? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
	Dimensión 3: Motivación interna				
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
21	¿Me siento satisfecho(o) con mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3),	X	X	X	

	Casi siempre (4), Siempre (5)				
--	----------------------------------	--	--	--	--

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]

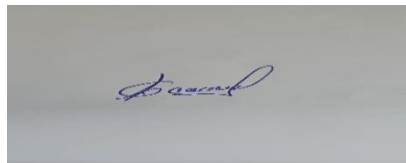
Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luis Miguel Camarena Chamalla DNI: 46992019

Especialidad del validador: Enfermero. Mg en Docencia Universitaria

24 de abril de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, lima 2025

Instrumento 2: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Variable: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹	Relevancia²	Claridad³	Sugerencias
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Dimensión 1: Carga laboral				
1	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
3	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
5	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas? Nunca	X	X	X	

	(1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
9	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
	Dimensión 2: Apoyo directivo				
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi	X	X	X	

	trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a	X	X	X	

	los procedimientos o problemas que susciten durante el turno? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
	Dimensión 3: Motivación interna				
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
21	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3),	X	X	X	

	Casi siempre (4), Siempre (5)				
--	----------------------------------	--	--	--	--

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


Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Emanuel Antonio Rodríguez Andres DNI: 72578183

Especialidad del validador: Enfermero.

24 de abril de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, lima 2025

Instrumento 2: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Variable: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹	Relevancia²	Claridad³	Sugerencias
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Dimensión 1: Carga laboral				
1	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
3	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
5	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas? Nunca	X	X	X	

	(1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
9	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
	Dimensión 2: Apoyo directivo				
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi	X	X	X	

	trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a	X	X	X	

	los procedimientos o problemas que susciten durante el turno? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
	Dimensión 3: Motivación interna				
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
21	¿Me siento satisfecho(o) con mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	X	X	X	
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo? Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3),	X	X	X	

	Casi siempre (4), Siempre (5)				
--	----------------------------------	--	--	--	--

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

Aplicable después de corregir

No aplicable

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

Especialidad del validador: Enfermero.

24 de abril de 2025



Firma del experto

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

El desarrollo de la prueba piloto para medir la confiabilidad de los instrumentos se realizó en una población con características similares a la de la población en estudio, con una participación de 20 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	20

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: “Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)”

Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,74	20

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0.883 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

Lima, 09 de junio de 2025

Investigador(a)
Yossef Armando Tuesta Sauñe
Alisson Jetzabel Gonzalez Guerrero
Exp. N°:0865-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Nivel de estrés y calidad de vida laboral en enfermeros de una clínica privada, lima 2025" con **fecha 01/06/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Yossef Armando Tuesta Sauñe y Sr(a) Alisson Jetzabel Gonzalez Guerrero

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

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

Av. Arequipa 440 - Santa Beatriz
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@wiener.edu.pe

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, 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 el 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 ni 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 mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Anexo 8: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de los datos



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Haida Echevarría Schmidt, identificado(a) con D.N.I.: N° 06421385 en mi calidad de Representante Legal de la "Clínica Padre Luis Tezza", con R.U.C. N°20117357113 ubicado en Av. El Polo N° 570 Urb. El Polo Hunt, distrito de Santiago de Surco, provincia y departamento de Lima.

Otorgo la AUTORIZACIÓN, a la Sra./Sr. Alisson Jetzabel González Guerrero, identificada con D.N.I.: 44540081, Yossef Armando Tuesta Sauñe identificado con D.N.I.: 10770436, de la Facultad de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A, para que ejecute su investigación titulada "NIVEL DE ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMEROS DE UNA CLINICA PRIVADA, LIMA 2025", dentro de las instalaciones o utilice la información de nuestra empresa / institución "Clínica Padre Luis Tezza".

Asimismo, autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, contribuyendo con la comunidad educativa.

Finalmente, respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la empresa / institución "CLINICA PADRE LUIS TEZZA", se determina:

- Mantener en **RESERVA** el nombre y/o información sensible y/o cualquier distintivo de la empresa / institución "CLINICA PADRE LUIS TEZZA".
- Autorizo mencionar el nombre y/o información y/o cualquier distintivo de la empresa / institución "CLINICA PADRE LUIS TEZZA".

Lima, 13 de agosto de 2025

Haida Echevarría Schmidt
Representante Legal
Clínica Padre Luis Tezza
D.N.I.: 06421385





Anexo 8: Informe de asesor de Turnitin




14% 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

- 11%  Fuentes de Internet
- 5%  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

- 11% Fuentes de Internet
- 5% 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	3%
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-24	<1%
4	Trabajos entregados	Submitted on 1690688900333	<1%
5	Trabajos entregados	Submitted on 1687388507420	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-27	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-12-19	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-05	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-11	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%