



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

Tesis

Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de una
clínica privada en Lima, 2026

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Zamora Manayay, Dalai Yahaira

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4167-8315>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

2026

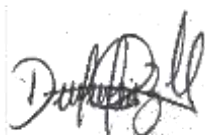
	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 19/08/2026

Yo, Dalai Yahaira Zamora Manayay egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación

“Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026” Asesorado por el docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI 09542548 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de **18 (dieciocho) %** con código OID: 14912:603521287 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado:

Dalai Yahaira Zamora Manayay

DNI: 73091804

.....
Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:



.....
Firma

Mg. Montoro Valdivia, Marcos

DNI: 09542548

Lima, 19 de Agosto de 2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, por ser mi fuerza constante y el abrazo que siempre me sostiene. A mis hermanos, por acompañarme con cariño, humor y complicidad en cada etapa del camino. A mi pareja, por su paciencia, apoyo incondicional y por creer en mí incluso en los días más difíciles. Este logro es también suyo; nace del amor, la confianza y la presencia de cada uno de ustedes en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible este trabajo. A mi madre, por su ejemplo de constancia y por acompañarme con palabras que siempre llegaron en el momento justo. A mis hermanos, por su apoyo discreto pero firme, por las conversaciones que me devolvieron la calma y por recordarme que cada paso vale la pena.

A mi pareja, por su paciencia, su compañía incondicional y por sostenerme en los días más intensos de este proceso. A quienes compartieron conmigo conocimientos, tiempo o motivación, gracias por ser parte de este camino. Este logro también refleja el aporte de cada uno de ustedes.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	2
1.1 Planteamiento de problema	2
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivo de la investigación	5
1.3.1 Objetivos generales	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas.....	11
2.3 Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1 Hipótesis general.....	17
2.3.2 Hipótesis específicas.....	17
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19
3.3 Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación.....	20
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización.....	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1. Técnica	21

3.7.2.	Descripción del instrumento.....	21
3.7.3.	Validación	22
3.7.4.	Confiabilidad.....	23
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9.	Aspectos éticos	25
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		27
4.1.	Análisis descriptivo de resultados.....	27
4.2.	Prueba de hipótesis	28
4.3.	Discusión de resultados.....	36
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		40
5.1.	Conclusiones	40
5.2.	Recomendaciones	41
REFERENCIAS.....		43
ANEXOS		51
Anexo 1: Matriz de consistencia.....		51
Anexo 2: Instrumentos		53
Anexo 3: Consentimiento informado		57
Anexo 4: Constancia del Comité de Ética		60
Anexo 5: Constancia de aprobación de Enmienda.....		61
Anexo 6. Constancia de autorización de la clínica		62
Anexo 7. Prueba de normalidad.....		63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremos del instrumento de estrés laboral.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Baremos del instrumento del clima organizacional. .	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de una clínica privada. ...	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Nivel de clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5 Relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Relación entre el clima y el clima organizacional en el personal de enfermería.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Relación entre la estructura organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. Relación entre el territorio organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Relación entre la tecnología y el clima organizacional en el personal de enfermería.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10. Relación entre la influencia del líder y el clima organizacional en el personal de enfermería.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11. Relación entre la cohesión y el clima organizacional en el personal de enfermería.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12. Relación entre el respaldo del grupo y el clima organizacional en el personal de enfermería.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 13. Prueba de normalidad	6¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El estrés en el personal de enfermería es un dilema que persiste en distintos contextos sanitarios y que guarda estrecha vinculación con las condiciones del entorno en el que se ejerce la profesión. Debido a ello, se planteó como objetivo determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada. Para abordarlo, se optó por un mecanismo metodológico, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, en el cual se integraron 90 personas del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús. Los resultados reflejaron que el 65,6% del personal se ubicó en el nivel más alto de estrés laboral, el 32,2% en un nivel medio y apenas el 2,2% en el nivel más bajo. En cuanto al clima organizacional, el 100%, quedó en el nivel bajo. La asociación entre ambos aspectos arrojó un Rho de Spearman de -0,894 y un valor de $p = 0,000$, lo que expresa un vínculo negativo muy fuerte y significativo. A partir de lo cual, se concluye que el agotamiento del personal y la valoración deteriorada del entorno institucional se alinean inversamente.

Palabras clave: estrés laboral, clima organizacional, enfermería.

ABSTRACT

Stress among nursing staff is a persistent dilemma in various healthcare settings and is closely linked to the conditions of the environment in which the profession is practiced. Therefore, the objective of this study was to determine how work-related stress relates to the organizational climate among nursing staff at a private clinic. To address this, a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational methodological approach was chosen, involving 90 nursing staff members from the Divino Niño Jesús Clinic. The results showed that 65.6% of the staff experienced the highest level of work-related stress, 32.2% a medium level, and only 2.2% the lowest level. Regarding organizational climate, 100% of the staff reported low levels. The association between these two aspects yielded a Spearman's rho of -0.894 ($p = 0.000$), indicating a very strong and significant negative correlation. From this, it is concluded that staff burnout and a diminished perception of the institutional environment are inversely related.

Keywords: work stress, organizational climate, nursing.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en el personal de enfermería a nivel mundial ha sido reconocido como una problemática creciente que afecta directamente la salud mental, el desempeño profesional y la calidad del cuidado brindado. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que el personal de enfermería enfrenta condiciones laborales que influyen directamente en su bienestar físico y emocional, especialmente en contextos de alta demanda asistencial (1).

Por su parte, en diversas investigaciones se ha señalado que un entorno organizacional negativo puede afectar de forma directa la calidad de vida laboral y disminuir la satisfacción profesional, lo que repercute en el rendimiento y bienestar del personal (2).

Debido a ello, se enfocó en exponer cómo el estrés laboral se relacionaba con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada, porque ambos aspectos repercuten en el bienestar de los profesionales y en la calidad de la atención que brindan. Por ende, la comprensión de estas dinámicas posibilita destacar áreas críticas dentro del entorno laboral, identificar posibles fuentes de tensión y ofrecer información que coadyuva a mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal.

La indagación se estructuró en cinco capítulos: el primer capítulo esclarece el problema, el segundo capítulo expone el marco teórico del estudio, el tercer capítulo engloba la metodología, el cuarto capítulo se centra en la exposición de resultados y a la vez la identificación de las discusiones, el quinto capítulo muestra cada conclusión y recomendación a la que se ha llegado.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento de problema

En países de América Latina, estudios recientes han evidenciado que el estrés laboral en enfermería está estrechamente vinculado con la percepción del clima organizacional. En México, se ha encontrado una correlación significativa entre un entorno laboral desfavorable y niveles elevados de agotamiento emocional en el personal de salud (3).

En este mismo contexto internacional, múltiples estudios han confirmado que un clima organizacional perjudicial marcado por fallas en la comunicación, un estilo de liderazgo impositivo, la falta de valoración del esfuerzo y una notable sobrecarga de trabajo, conduce a un aumento significativo del estrés laboral en el personal de enfermería. Esta problemática se intensifica en entornos hospitalarios de alta exigencia, donde son habituales el desgaste emocional, la indiferencia hacia los pacientes y un sentimiento de escasa realización profesional. La correlación entre las condiciones del entorno laboral y el estrés ha sido ampliamente examinado en naciones de América Latina, Europa y Asia, demostrando que un ambiente institucional positivo puede ser un factor crucial de protección contra el síndrome de desgaste profesional. A pesar de esto, subsiste la necesidad imperiosa de producir nueva evidencia que facilite la creación de planes de acción eficaces, orientados a mejorar el bienestar del personal de enfermería y perfeccionar el clima organizacional en el ámbito sanitario (4).

En el contexto nacional, el personal de enfermería enfrenta día a día condiciones laborales que generan altos niveles de estrés, especialmente en establecimientos de alta demanda de asistencia. En Piura, se evidenció que la excesiva carga laboral, la fuerte presión del entorno institucional y la ausencia de valoración

profesional impactan negativamente en la estabilidad emocional del equipo, lo que repercute en la calidad del cuidado brindado (5).

Otro estudio encontró que el estrés laboral en unidades críticas está vinculado a indicadores como la fatiga emocional, la despersonalización y un menor sentido de logro profesional. Esto subraya que las condiciones del ambiente de trabajo tienen una influencia notable en el bienestar psicológico del personal de enfermería (6).

En el Callao, en un centro de salud, se estableció un vínculo directo entre la atmósfera y el estrés laboral. Un entorno institucional con carencias en liderazgo, comunicación y reconocimiento profesional contribuyó al aumento del desgaste emocional en el personal de enfermería (7).

En clínicas privadas de Lima, el estrés laboral en el personal de enfermería ha sido menos estudiado en comparación con instituciones públicas, a pesar de que las exigencias laborales suelen ser igual o más intensas. Investigaciones recientes han mostrado que, aunque el clima organizacional es percibido como favorable en algunos casos, existen dimensiones críticas como la comunicación y el reconocimiento que requieren atención para evitar el desgaste emocional del personal. La falta de estudios específicos en este tipo de instituciones evidencia la necesidad de generar conocimiento contextualizado que permita implementar estrategias efectivas de mejora (8).

El trabajo del personal de enfermería implica una interacción constante con pacientes en situaciones críticas, lo que conlleva a exigencias físicas, emocionales y organizativas que pueden derivar en niveles elevados de estrés ocupacional. Esta situación se agrava en clínicas privadas, donde las expectativas de eficiencia, atención personalizada y cumplimiento de estándares son particularmente altas (9).

Diversos estudios demuestran que hay un vínculo significativo entre el grado de estrés a nivel laboral y el clima de la organización en los empleados del sector salud. Un entorno laboral negativo puede intensificar el agotamiento emocional, mientras que un clima favorable puede reducirlo (10).

Ubicada en el sector sur de la capital, la Clínica Divino Niño Jesús es un centro de salud privado de categoría II-E que opera bajo la jurisdicción de la DIRIS Lima Sur. Esta institución destaca por su enfoque de responsabilidad social, ofreciendo atención médica integral y especializada con hospitalización durante las 24 horas, especialmente dirigida a los sectores más vulnerables de la zona (11).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cómo la dimensión “clima organizacional” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica?
- b. ¿Cómo la dimensión “estructura organizacional” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica?
- c. ¿Cómo la dimensión “territorio organizacional” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica?
- d. ¿Cómo la dimensión “tecnología” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica?

- e. ¿Cómo la dimensión “influencia del líder” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica?
- f. ¿Cómo la dimensión “falta de cohesión” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica?
- g. ¿Cómo la dimensión “respaldo del grupo” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivos generales

Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar cómo la dimensión clima organizacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica.
- b. Identificar cómo la dimensión estructura organizacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica.
- c. Identificar cómo la dimensión territorio organizacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica.
- d. Identificar cómo la dimensión tecnología se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica.
- e. Identificar cómo la dimensión influencia del líder se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica.

- f. Identificar cómo la dimensión falta de cohesión se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica.
- g. Identificar cómo la dimensión respaldo del grupo se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estrés laboral que afecta al personal de enfermería surge de la alta carga asistencial, la presión emocional y la escasez de recursos, influyendo tanto el bienestar del profesional como la calidad del cuidado. Paralelamente, el clima organizacional refleja las percepciones compartidas sobre comunicación, liderazgo, y apoyo institucional; el estrés se reduce y es favorable la satisfacción laboral, cuando su impacto es de forma positivo, sin embargo, cuando el clima es negativo lo intensifica y genera desgaste. La interacción entre ambos factores justifica su estudio conjunto, de esta manera el trabajo podrá aportar al conocimiento teórico sobre estos temas a investigar.

La pesquisa se fundamenta en dos teoristas de las cuales una de ella es la teoría de Jean Watson, a través de su Teoría del Cuidado Humano, plantea que el cuidado va más allá de lo físico, y que el profesional de enfermería necesita un ambiente que favorezca su desarrollo humano y emocional para poder cuidar con compasión. Por otro lado, Dorothea Orem enfatiza que el cuidado comienza por el cuidador, y que las instituciones deben garantizar un entorno que promueva el equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades personales del trabajador.

1.4.2 Metodológica

La presente investigación se fundamenta en la perspectiva del método científico, empleando el procedimiento hipotético–deductivo como recurso principal para el análisis del fenómeno investigado, y así lograr una interpretación que vaya de lo específico a lo general.

Debido a la rigurosidad metodológica empleada en este estudio, la información y los resultados obtenidos podrán ser replicados o utilizados en otros entornos similares o servir como referencia para futuras investigaciones. Una vez ejecutado, este estudio sirve como base metodológica para profesionales de enfermería en formación y en ejercicio, al proporcionar evidencia científica que permita comprender el fenómeno en análisis.

1.4.3 Práctica

Los resultados obtenidos facilitan el diseño y la implementación de estrategias realizadas por el área de recursos humanos de la mano con el comité de seguridad y bienestar del trabajador, orientadas a mejorar el entorno organizacional y reducir los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería, a través de charlas educativas, capacitaciones, actividades de ocio, contribuyendo así al fortalecimiento de las condiciones laborales dentro de la institución privada donde se ejecutara el trabajo.

1.5 Limitaciones de la investigación

La indagación no mostró alguna limitación en el acopio de datos dado que llevaron a cabo las coordinaciones con la entidad sanitaria y tampoco se presentaron restricciones en el acceso a la información, por lo que la indagación fue efectuada apropiadamente.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Li et al (12), China, 2023, tuvieron como propósito “explorar la influencia del clima organizacional y el estrés laboral en la alienación laboral entre las enfermeras de los servicios de urgencias”. Realizaron un estudio transversal, utilizando un muestro por conveniencia de 342 enfermeras de 12 hospitales públicos, recopilándose datos mediante cuestionarios. Los resultados identificaron que el estrés laboral puede afectar positivamente la alienación laboral entre las enfermeras de los servicios de urgencias ($\beta = 0,44$, $p < ,01$), mientras que el clima organizacional puede afectar directa y negativamente la alienación laboral ($\beta = -0,33$, $p < ,01$); también puede afectar negativa e indirectamente la alienación laboral a través del estrés laboral ($\beta = -0,20$, intervalo de confianza del 95%: $-0,252$ a $-0,146$). Se concluye que el clima organizacional influye en la alineación laboral de las enfermeras, mediante el estrés laboral. Siendo un entorno desfavorable la cual aumente el estrés.

Chiluisa (13), Ecuador, 2023, tuvo como objetivo “determinar cómo el clima organizacional afecta el nivel de estrés laboral en los empleados de un centro de salud en Santo Domingo, Ecuador”. Realizo un estudio de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal de correlación causal. La muestra estuvo integrada por 108 empleados. Los resultados fueron que existe una influencia del 38.9 % entre el nivel de estrés del personal y el clima laboral, lo que permitió confirmar la hipótesis planteada por los investigadores. En síntesis, se concluyó que el ambiente laboral influye de manera considerable en la magnitud del estrés laboral.

Moreira (14), España, 2022, tuvo como objetivo “Conocer y medir el clima organizacional y el estrés percibido por los profesionales que trabajan en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón”. Realizo un estudio transversal de carácter analítico descriptivo. La muestra estuvo integrada por 80 profesionales que trabajan en el servicio de urgencias. Los resultados fueron que existe relación significativa de ambas variables, encontrando factores representativos un 74,3% con respecto al clima laboral y un 65,4% con respecto al estrés.

Abad (15), Ecuador, 2022, tuvo como objetivo “determinar la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022” Llevó a cabo una investigación bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo integrada por 70 profesionales del área en el centro de salud. Los resultados fueron que existe relación directamente significativa, Se registró que un 92.9% de los participantes indicó un nivel medio respecto al clima de la organización, mientras que el 95.7% evidenció un nivel medio en cuanto al grado de estrés laboral.

Moyano et al. (16), Ecuador, 2022, tuvieron como objetivo “analizar la influencia de factores psicosociales de riesgo en el clima y estrés laboral de los trabajadores de un hospital básico en la ciudad de Ambato, en Ecuador”. Realizaron un estudio de enfoque no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo integrada por 50 trabajadores. Los resultados revelaron que únicamente el 40.5 % de los encuestados percibían el clima laboral como adecuado, mientras que el 80 % manifestó signos de estrés. La investigación concluyó que la presencia de riesgos psicosociales deteriora la visión del clima organizacional y conduce a una elevación de los síntomas vinculados al estrés.

Antecedentes nacionales

Alfaro (17), 2024, en su tesis que planteo como propósito “determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de un puesto de salud en Huancayo durante 2024”. Realizo un estudio de enfoque cuantitativo correlacional. La muestra estuvo integrada por 81 empleados del sector salud. Los resultados evidenciaron una relación inversa de intensidad moderada en el clima organizacional y el nivel de estrés laboral, es decir, conforme se fortalecía el ambiente institucional, los niveles de estrés en el personal tendían a disminuir. Esto resalta la relevancia de fomentar un entorno organizacional saludable como estrategia clave para mitigar el impacto del estrés en el ámbito laboral.

Reyes (18), 2023, en su tesis cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional.”. Realizo un estudio tipo descriptivo, correlacional. La muestra estuvo integrada por 139 especialistas. Los resultados fueron los siguientes: un 82% indicó un nivel de estrés bajo, un 18% un nivel medio y cero participantes un nivel alto de estrés. En cuanto al clima laboral, el 89.4% reportó un nivel superior y un 10.6% un nivel medio. Se determinó, con base en la información recopilada, que el ambiente es favorable y, además, los empleados no presentan niveles de estrés.

Condori (19), 2023, en su tesis cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional”. Realizo un estudio de enfoque cuantitativo, de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 30 enfermeros profesionales. Los resultados mostraron que existe una relación entre el clima organizacional con el estrés laboral.

Alvarado (20), 2022, tuvo como objetivo “Analizar la relación entre el estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del área de salud”. Realizo un estudio

de tipo descriptivo correlacional, no experimental descriptivo y correlacional. La muestra estuvo integrada por 100 colaboradores. Los resultados indicaron que el 66% del personal evaluado mostró un bajo nivel de estrés laboral, mientras que el 80% captó un clima organizacional favorable. Estos resultados permiten establecer que existe una relación entre ambas variables, donde un entorno institucional positivo se asocia con menores niveles de estrés en el ámbito laboral.

Oyola (21), Lima, 2022, tuvo como objetivo “determinar la relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022”. Realizo un estudio hipotético deductivo, no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 162 enfermeros. Los resultados revelaron que, los enfermos de un hospital ubicado en la ciudad de lima, se comprobó un vínculo negativo entre el nivel de estrés laboral y el clima organizacional. Es decir, a medida que el entorno institucional mejora, los niveles de estrés tienden a disminuir.

2.2 Bases teóricas

Estrés Laboral

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define el estrés como una reacción tanto física como emocional ante una situación en la que las demandas percibidas superan los recursos y habilidades que una persona considera tener para afrontarlas. Con respecto al ámbito laboral, este fenómeno está influenciado por factores como la estructura organizativa, el diseño de las tareas y las dinámicas interpersonales dentro del entorno de trabajo. El estrés surge cuando las exigencias laborales no se ajustan o sobrepasan las capacidades, recursos o necesidades del

trabajador, o cuando las competencias individuales o grupales no se alinean con las expectativas establecidas por la cultura organizacional de la institución (22).

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define el estrés como una respuesta del trabajador ante exigencias que superan sus capacidades o conocimientos, lo que pone a prueba su habilidad para afrontar dichas situaciones. Esta reacción puede manifestarse a través de síntomas físicos, emocionales, cognitivos y conductuales, y suele estar asociada a una organización inadecuada del trabajo. Entre los factores que contribuyen a su aparición se encuentran la sobrecarga de tareas, la falta de autonomía, las relaciones interpersonales conflictivas y una cultura organizacional negativa. La forma en que cada persona enfrenta estas condiciones determina el impacto que el estrés tendrá sobre su bienestar general. Por ello, su abordaje requiere no solo estrategias individuales, sino también intervenciones estructurales dentro del entorno laboral (23).

Clima Organizacional

La noción del clima organizacional comenzó a desarrollarse a finales de los años 50, cuando investigadores en ciencias sociales empezaron a analizar las diferencias presentes en los ámbitos laborales. Este enfoque ganó la relevancia dentro de la literatura industrial y organizacional, especialmente durante las décadas de 1960 y 1970, impulsando por los aportes teóricos presentados en la obra de Litwin y Stringer (24).

El clima organizacional surge de la premisa de que las personas se desarrollan en entornos complejos y en constante cambio. Dado que las instituciones están integradas por individuos, grupos y colectivos que manifiestan diversas conductas, estas dinámicas influyen directamente en el ambiente percibido. De esta manera, la sociología es la disciplina de origen del clima organizacional. Dentro de la teoría de las

relaciones humanas, el concepto de organización pone en relieve el papel crucial del ser humano en su desempeño laboral y como participante activo en un sistema social (25).

Personal de Enfermería

Por último, la OMS (Organización Mundial de la Salud) reconoce al personal de enfermería como un componente esencial en el funcionamiento de los sistemas sanitarios, dado que desempeñan una función esencial en el fomento del bienestar y la anticipación de padecimientos. A pesar del crecimiento en este sector, persiste un déficit global estimado en 5.9 millones de profesionales, lo que representa una amenaza para el cumplimiento de los objetivos de salud pública. Para revertir esta situación, se requiere una inversión estratégica orientada a fortalecer su disponibilidad, distribución equitativa y desempeño profesional (26).

Dimensiones del estrés laboral

Dimensión Clima Organizacional:

Las dimensiones que conforman el clima organizacional pueden diferir según el enfoque teórico de cada autor, aunque comúnmente abarcan elementos como la estructura institucional (normas y procedimientos), las relaciones interpersonales (liderazgo, colaboración, manejo de conflictos), la motivación (incentivos y reconocimiento), así como la comunicación, el grado de participación, la autonomía en el trabajo y los criterios de evaluación del desempeño. Estos componentes permiten analizar el entorno laboral y suelen ser evaluados mediante instrumentos como encuestas (27).

Dimensión Estructura Organizacional:

Los componentes que conforman la estructura interna de una organización permiten comprender como se organiza el trabajo dentro de ella. Entre estos se encuentran la especialización, que implica la división de funciones; la departamentalización, que agrupa los puestos según criterios específicos; la jerarquía o cadena de mando; el nivel de supervisión; el grado de centralización o descentralización en la toma de decisiones; y la formalización de procesos. Estos elementos establecen la distribución de tareas, responsabilidades y autoridad necesarias para alcanzar los objetivos institucionales (28).

Dimensión Territorio Organizacional:

El análisis organizacional desde una perspectiva territorial considera el entorno geográfico y social en el que se desarrolla la institución, reconociendo su influencia en la estructura interna, las relaciones laborales y el funcionamiento general. Esta dimensión amplía la visión tradicional del espacio físico de trabajo, incorporando el contexto local y regional como parte integral del comportamiento organizacional (29).

Dimensión Tecnología:

Aborda el modo en que las herramientas digitales se incorporan y transforman distintos sistemas, como organizaciones, entornos educativos o contextos sociales. Esta perspectiva considera la elección adecuada de tecnologías, la evaluación de sus potencialidades y restricciones, el impulso a la innovación y la digitalización, así como la administración de la infraestructura y los procesos vinculados al uso tecnológico (30).

Dimensión Influencia del Líder:

La influencia del liderazgo se manifiesta en la capacidad del líder para incidir de manera voluntaria y constructiva en las percepciones, emociones y decisiones de los

miembros de su equipo. Esta influencia se sustenta en vínculos de confianza y respeto, más allá del poder jerárquico, y se fortalece mediante habilidades como la comunicación efectiva, la motivación, la empatía y la coherencia entre el discurso y la acción. Su análisis puede abordarse desde tres niveles: el personal (autoconocimiento, autoestima, inteligencia emocional), el relacional (interacción con el equipo, cooperación) y el organizacional (visión compartida, generación de un entorno laboral saludable) (31).

Dimensión Falta de Cohesión:

La dimensión vinculada a la falta de cohesión se expresa como una fragmentación dentro de sistemas sociales, discursivos o funcionales. En contexto comunitarios, se traduce en vínculos débiles, escasa confianza y baja pertenencia; en textos, se evidencia en la desconexión entre ideas; y en programación; en funciones dispersas sin relación lógica. Esta carencia de integración genera estructuras poco articuladas, difíciles de comprender como limitada efectividad (32).

Dimensión Respaldo de grupo:

En el ámbito del liderazgo organizacional, hace referencia a la confianza depositada en los integrantes del equipo, la cual se construye sobre tres pilares fundamentales: la integridad personal, la calidad de la comunicación y la competencia profesional. Esta confianza fortalece la cohesión y el desempeño colectivo. En otro contexto, el término también puede aludir a criterios ergonómicos, como la altura del respaldo de una silla, que suele variar entre 30 y 70 centímetros para brindar un adecuado soporte lumbar, ajustándose al diseño función del mobiliario (33).

Dimensiones del Clima Organizacional

Dimensión Potencial Humano:

La dimensión potencial humano abarca el conjunto de habilidades internas que una persona puede cultivar a lo largo de su vida en distintos ámbitos. Estas capacidades incluyen aspectos físicos, mentales, emocionales, sociales, estéticos, comunicativos y espirituales, los cuales se relacionan entre sí y contribuyen de manera integral al desarrollo personal y al cumplimiento de objetivos vitales. (34)

Dimensión Diseño Organizacional:

Es la manera en que se estructura formalmente las funciones, jerarquías y procesos dentro de una institución. Esta configuración influye directamente en cómo los empleados ven su ambiente de trabajo, ya que determina la claridad de roles, la distribución de responsabilidades, la eficacia al decidir y la colaboración interdepartamental. Un diseño organizacional bien definido favorece un clima laboral positivo al facilitar la comunicación, la confianza y el sentimiento de unidad entre el personal (35).

Dimensión Cultura Organizacional:

Representan los atributos particulares que establecen el carácter de una organización. Estos influyen directamente en su se define como la credibilidad que generan en los clientes por medio de la conducta de los especialistas que ofrecen el servicio, los cuales evidencian confidencialidad, pericia, aptitud para la comunicación, amabilidad e infunden seguridad. Integra la experiencia y la amabilidad del personal con la habilidad de proporcionar certeza y fiabilidad a los usuarios (36).

Teoría de Jean Watson

La propuesta teórica de Jean Watson sobre el cuidado humano transpersonal plantea una visión integral de la relación enfermero-paciente, en la que se reconoce la importancia de atender no solo las necesidades clínicas, sino también los aspectos

espirituales, emocionales y físicos del individuo. Esta teoría se fundamenta en diez elementos esenciales del cuidado que buscan fomentar la sanación completa del ser humano – mente, cuerpo y espíritu, mediante la práctica de valores como la empatía, la compasión y la confianza, bases esenciales para el bienestar y el fomento sanitario (37).

Teoría de Dorothea Orem

La teoría del déficit de autocuidado, desarrollada por Dorothea Orem, plantea que los seres humanos poseen una inclinación natural hacia el cuidado de sí mismos. Sin embargo, cuando esta capacidad se ve limitada por condiciones de salud o discapacidad, surge una necesidad de apoyo externo. En este contexto, la enfermería interviene para suplir dicho déficit mediante tres tipos de sistemas: el completamente compensatorio, el parcialmente compensatorio y el de apoyo – educación, con el objetivo de restablecer la autonomía del paciente en su cuidado personal (38).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026.

2.3.2 Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H₂: Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H3: Existe una relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H4: Existe una relación significativa entre la dimensión tecnología y el clima organizacional en el personal de enfermería

H5: Existe una relación significativa entre la dimensión influencia del líder y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H6: Existe una relación significativa entre la dimensión cohesión y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H7: Existe una relación significativa entre la dimensión respaldo del grupo y el clima organizacional en el personal de enfermería.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La metodología del estudio se ejecutó mediante un enfoque hipotético-deductivo, que comenzó con la formulación de hipótesis en la teoría disponible, para posteriormente evaluarlas a través de la observación y el análisis empírico. Este método permitió comparar las premisas establecidas con la evidencia empírica, buscando confirmar o refutar su validez, lo que lo hace idóneo para estudios enfocados en determinar la conexión entre variables (39).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación adoptado en este estudio fue cuantitativo, dado que facilitó recolectar y analizar información numérica con el propósito de identificar patrones, relaciones y niveles de asociación entre variables. Este enfoque se distingue por su objetividad, La evaluación exacta de sucesos y el uso de instrumentos estandarizados, lo que facilita la generalización de los resultados. En el contexto de esta investigación, el enfoque cuantitativo resulta pertinente para examinar la relación que existe sobre el clima organizacional y el estrés laboral en los profesionales de enfermería, mediante el uso de cuestionarios estructurados y análisis estadístico (40).

3.3 Tipo de investigación

El estudio correspondió a la modalidad de investigación aplicada, puesto que su propósito fue resolver una problemática concreta en el entorno laboral del cuerpo de enfermería. Este tipo de investigación se centra en la aplicación práctica del conocimiento teórico, buscando generar soluciones que puedan implementarse directamente en contextos reales. En este caso, se pretendió comprender la relación que

existe entre el clima organizacional y el estrés laboral, con ello proponer estrategias que mejoren el bienestar profesional (41).

3.4. Diseño de la investigación

Fue de carácter no experimental, puesto que no hay alteración intencional de variables, más bien se examinan exactamente como se presentan en su ambiente habitual. Asimismo, se clasificó como descriptivo correlacional, porque permitió caracterizar fenómenos específicos e investigar el vínculo entre el estrés laboral y el clima organizacional dentro del equipo de enfermería. Adicionalmente, el estudio empleó un diseño de tipo transversal, lo cual significa que los datos se reúnen en una sola ocasión, ofreciendo así una perspectiva instantánea del comportamiento de las variables (42).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población de estudio estuvo constituida por 90 trabajadores del personal de enfermería, conformada por licenciados en enfermería y técnicos de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús – San Juan de Miraflores, durante el periodo de investigación correspondiente al año 2026.

3.5.2. Muestra

Se utilizó el mismo número de población; esto significa que no se considerará una muestra para el presente trabajo.

3.5.3. Muestreo

Debido a que la población fue accesible y estuvo constituida por un número manejable de participantes, se trabajó con la totalidad de los individuos, por lo que se

empleó un estudio censal. Según este criterio, no fue necesario realizar un cálculo muestral, ya que se incluyó al total de la población de estudio.

Inclusión y Exclusión

- Personal de enfermería que laboran en la Clínica Divino Niño Jesús – San Juan de Miraflores.
- Personal de enfermería con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la institución.
- Personal de enfermería que acepte participar en el estudio mediante consentimiento informado.

Exclusión

- Personal de enfermería en periodo de vacaciones, descanso médico durante la recolección de datos.
- Personal de enfermería que no completaron el cuestionario o colocaron datos incorrectos.
- Personal de enfermería en etapa de inducción institucional.

Control de criterios y sesgos

- La investigación se desarrolló mediante un estudio censal, incluyendo a la totalidad de la población accesible conformada por 90 integrantes del personal de enfermería (profesionales de enfermería y personal técnico). Se obtuvo la participación del 100% de los participantes considerados para el estudio, sin registrarse pérdidas durante el proceso de recolección de datos.
- Sesgo de selección: El riesgo potencial de sesgo fue minimizado debido a que se trabajó con la totalidad de la población accesible, evitando procedimientos de selección muestral y favoreciendo la representatividad de los resultados dentro de la población estudiada.
- Sesgo de no respuesta: No se presentó durante la investigación, debido a que todos los participantes completaron adecuadamente los cuestionarios aplicados.

- Sesgo de información: Se controló mediante la aplicación estandarizada de los cuestionarios de investigación, brindando las mismas instrucciones a todos los participantes y garantizando la confidencialidad y anonimato de las respuestas.
- Durante la aplicación de los criterios establecidos no se registraron participantes que cumplieran criterios de exclusión, por lo que se trabajó con la totalidad de la población inicialmente considerada.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala de valoración
Estrés laboral	El estrés laboral es una respuesta física y emocional que ocurre cuando las exigencias del entorno laboral superan los recursos personales del trabajador para afrontarlas	Las variables de estrés laboral fueron manipuladas mediante un cuestionario que consideró las dimensiones identificadas en el marco teórico.	Clima organizacional	– Comunicación interna – Apoyo de la administración – Cultura Organizacional	1, 10, 11, 20	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Estrés bajo 25 – 75 Estrés moderado 76 – 125 Estrés alto 126 – 175
			Estructura organizacional	– Claridad de roles y responsabilidades – Jerarquía y autoridad – Flexibilidad laboral	2, 12, 16, 24		
			Territorio organizacional	– Ambiente físico – Distribución del espacio – Clima emocional	3, 15, 22		
			Tecnología	– Acceso y uso de herramientas – Capacitación tecnológica – Innovación tecnológica	4, 14, 25 5, 6, 13, 17		
			Influencia del líder	– Estilo de liderazgo – Comunicación del líder – Toma de decisiones	7, 9, 18, 21		
			Falta de cohesión	– Relaciones interpersonales – Grupos y cliques – Falta de apoyo mutuo	8, 19, 23		
			Respaldo de grupo	– Trabajo en equipo			

(22).				– Apoyo entre compañeros – Sentido de pertenencia			
Clima Organizacional	El clima organizacional se constituye a través de un cuestionario	La variable de clima organizacional se midió a través de un cuestionario	Potencial humano	– Liderazgo – Innovación – Recompensa – Confort	1, 2, 3, 4, 5	No saludable	
	la agregación de valoraciones comunes entre los empleados respecto a los factores, interacciones y movimientos que definen su entorno laboral	que tomó en cuenta las dimensiones establecidas en el marco teórico.	Diseño organizacional Cultura organizacional	– Estructura – Toma de decisiones – Comunicación organizacional – Remuneración – Identidad – Conflicto y cooperación – Motivación	6, 7, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = A veces 3 = Frecuentemente 4 = Siempre	28 – 56 Por mejorar 57 – 84 Saludable 85 – 112
(17).							

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica aplicada a la recolección de datos en esta investigación para ambas variables fue la encuesta, la cual permite indagar y buscar las opiniones de una parte del personal de enfermería sobre un tema en específico.

3.7.2. Descripción del instrumento

Instrumento 1: Estrés laboral

La escala de Estrés Laboral OIT – OMS, es un instrumento psicométrico diseñado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) con el fin de valorar el nivel de estrés percibido en contextos laborales. Está estructurada en 7 dimensiones, las cuales son clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. El cuestionario consta de 25 ítems, cada uno formulado como una afirmación sobre situaciones laborales potencialmente estresantes. Los participantes deben indicar la recurrencia de cada situación que representa un origen de estrés, utilizando un baremo de tipo Likert de 7 puntos que va desde, “nunca” hasta “siempre”. Esta escala permite identificar niveles de estrés bajo, moderado o alto, según la puntuación total obtenida (20).

Tabla 1. Baremos del instrumento de estrés laboral.

Nivel de estrés	Puntuación
Alto nivel de estrés	126 – 175 puntos
Nivel intermedio	76 – 125 puntos
Bajo nivel de estrés	25 – 75 puntos

Instrumento 2: Clima Organizacional

El cuestionario de Clima Organizacional de EDCOMINSA, se presenta como un instrumento estructurado con el fin de medir la valoración del personal sobre diversos aspectos del entorno laboral. Con el objetivo de fortalecer la protección de la salud pública, el ministerio de salud impulsó el desarrollo de estrategias orientadas a la mejora continua de la calidad en la atención médica. Como parte de este compromiso, se diseñó el instrumento EDCO 2001, el cual permite evaluar las dinámicas relacionales entre los trabajadores del sector salud. Su aplicación contribuye a optimizar el clima laboral dentro de las organizaciones, lo que a su vez repercute positivamente en la experiencia y satisfacción de los usuarios. Este cuestionario está compuesto por 28 ítems distribuidos en 3 dimensiones, potencial humano, diseño y cultura organizacionales. Cada ítem utiliza la escala tipo Likert de 4 puntos, que va desde nunca hasta siempre (44).

Tabla 2. Baremos del instrumento del clima organizacional.

Clima organizacional	Puntuación
No saludable	28 – 56
Por mejorar	57 – 84
Saludable	85 – 112

3.7.3. Validación

Para determinar la validez del instrumento inicial utilizado para medir el estrés laboral en el personal de enfermería, se usó la técnica de juicio de expertos, contando con la participación de cinco profesionales especializados en el área. Además, se evaluó la validez de constructo y la validez convergente mediante el método total, complementándose con un análisis factorial confirmatorio (AFC). Este último permitió

identificar dos factores estructurales que explicaron el 50,64% de la varianza total, lo que respalda la solidez del modelo teórico subyacente al instrumento (20).

Respecto a la validación del segundo instrumento utilizado para medir el clima organizacional, se estableció mediante el juicio de tres expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de los ítems. Después de ello, los resultados fueron sometidos a la prueba binomial, obteniéndose un nivel de significancia de $p=0.000$, valor inferior a 0.05, evidenciando que los 28 ítems del cuestionario son válidos para medir el clima organizacional (44).

3.7.4. Confiabilidad

Con el propósito de establecer la confiabilidad del primer instrumento destinado a medir el estrés laboral en el personal de enfermería, se aplicó dos métodos estadísticos. En primer lugar, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha=0,93$, lo que indica una alta consistencia interna. Asimismo, se examinó mediante el método de mitades partidas (o split-half) de Spearman-Brown el cual arrojó un resultado de 0,94. Ambos coeficientes reflejan niveles elevados y aceptables de fiabilidad, lo que respalda la estabilidad del instrumento en la medición del constructo evaluado (20).

Para verificar la confiabilidad del cuestionario de clima organizacional EDCO – MINSA – 2011, se procedió a administrar el instrumento a un grupo piloto que consistía en 20 empleados. Es importante notar que estos 20 participantes no pertenecían a la muestra principal del estudio. Posteriormente, se realizó el análisis de consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach mediante el software estadístico SPSS. Este procedimiento arrojó un resultado de 0.970, lo que evidenció un

alto nivel de fiabilidad del instrumento, confirmando su idoneidad para evaluar el clima organizacional en el contexto propuesto (44).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Esta investigación se presentó ante el jurado académico en la universidad, que se encargó de su evaluación para su respectiva aprobación. Una vez validado por dicha instancia, se procedió a presentarlo en la clínica donde se desarrollará la investigación, con el fin de obtener su autorización y puesta en marcha.

Tras la fase de recolección de datos, los resultados fueron organizados y representados mediante tablas y gráficos porcentuales, diferenciados por cada dimensión evaluada. Para la elaboración del informe final se empleó el programa Microsoft Word, mientras que Microsoft Excel fue utilizado para la construcción del repositorio de información, la creación de tablas de frecuencia y gráficos. Asimismo, el estudio recurrió al software SPSS para el procesamiento estadístico.

- a) Construcción de la base de datos: Se diseñó una estructura digital que incluya las variables contempladas en los instrumentos aplicados, tales como edad, sexo, estado civil, entre otras, permitiendo una adecuada organización de las respuestas obtenidas por el personal de enfermería.
- b) Tabulación de datos: Se elaboraron tablas de frecuencia en función de los objetivos específicos del estudio, permitiendo observar la distribución porcentual de cada variable.
- c) Elaboración de gráficos: Los gráficos fueron diseñados en correspondencia con las tablas de frecuencia, adoptando principalmente el formato de barras para facilitar la visualización de los resultados.

d) Análisis e interpretación de resultados: El tratamiento estadístico se realizó mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial, incluyendo pruebas de esta abarcando también pruebas de correlación. Los resultados fueron presentados en tablas y gráficos generados por el software estadístico, acompañados de su respectiva interpretación analítica.

3.9. Aspectos éticos

El estudio se llevó a cabo priorizando la protección de la vida, la dignidad, la integridad, la salud, la privacidad y la credibilidad de quienes participaron, cuya participación fue voluntaria y requirió la firma de su consentimiento informado. Además, se aseguró la observancia de los principios éticos universales a lo largo de todo el proceso, sin ninguna clase de distinción o sesgo. La información recopilada fue manejada con estricta confidencialidad, y los participantes pudieron optar por desvincularse del estudio cuando lo deseen. Adicionalmente, se veló para que no se genere ningún tipo de afectación física, emocional ni social.

Autonomía. En este principio el personal de enfermería decidió de forma libre participar en el estudio mediante consentimiento informado, garantizando la comprensión de los objetivos y la aceptación voluntaria, respetando su derecho a elegir y asegurando la ética investigativa.

Justicia. Mediante este principio se aseguró la igualdad en la participación del personal de enfermería en el proyecto de investigación, garantizando un trato equitativo sin discriminación, respetando todos los derechos y condiciones laborales, promoviendo la imparcialidad y la ética de estudio.

Beneficencia. Este principio buscó garantizar que la investigación aporte beneficios al personal de enfermería, promoviendo el bienestar laboral mediante

tácticas que disminuyan el estrés y fortaleciendo el clima organizacional, esto garantizó que la investigación tenga un impacto positivo en la práctica profesional.

No maleficencia. Este principio implicó eludir diferente daño físico, psicológico o laboral a los participantes, protegiendo al personal de enfermería, mediante el respeto a su integridad y condiciones seguras, asegurando que el trabajo de investigación no presente riesgos ni prejuicios.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de una clínica privada.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,2
Medio	29	32,2
Alto	59	65,6
Total	90	100,0

En la tabla 3, se evidencia que el 65,6% del personal de enfermería presenta un nivel alto de estrés laboral, seguido del 32,2% con nivel medio y solo el 2,2% con nivel bajo. Esto indica que predomina el estrés laboral alto en la mayoría del personal.

Tabla 4. Nivel de clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	90	100,0
Medio	0	0,0
Alto	0	0,0
Total	90	100,0

En la tabla 4, se refleja que el 100% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de clima organizacional, no registrándose niveles medios ni altos. Este resultado evidencia una percepción desfavorable del clima organizacional en la totalidad del personal evaluado.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026.

Tabla 5. Relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima organizacional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,894**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,894$; $p < 0,05$). Estos hallazgos implican que, a mayor nivel de estrés laboral, se observa un menor nivel de clima organizacional, aceptándose la hipótesis alterna de investigación.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

Tabla 6. Relación entre el clima y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima organizacional
	Coeficiente de correlación	-,892**
Clima	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el clima y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,892$; $p = 0,000$). Estos hallazgos implican que niveles desfavorables del clima se asocian con una menor percepción del clima organizacional, aceptándose la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

Tabla 7. Relación entre la estructura organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima organizacional
Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	-,894**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre la estructura organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,894$; $p = 0,000$). Estos hallazgos implican que niveles desfavorables en la estructura organizacional se asocian con una menor percepción del clima organizacional, aceptándose la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

Tabla 8. Relación entre el territorio organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima organizacional
Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	-,840**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el territorio organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,840$; $p = 0,000$). Estos hallazgos implican que condiciones desfavorables en el territorio organizacional se asocian con una menor percepción del clima organizacional, aceptándose la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa entre la dimensión tecnología y el clima organizacional en el personal de enfermería

H0: No existe relación significativa entre la dimensión tecnología y el clima organizacional en el personal de enfermería

Tabla 9. Relación entre la tecnología y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima organizacional
Tecnología	Coeficiente de correlación	-,854**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre la tecnología y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,854$; $p = 0,000$). Estos hallazgos implican que condiciones desfavorables en la tecnología se asocian con una menor percepción del clima organizacional, aceptándose la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 5

H5: Existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H5: No existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y el clima organizacional en el personal de enfermería.

Tabla 10. Relación entre la influencia del líder y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima laboral
Influencia del líder	Coeficiente de correlación	-,797**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre la influencia del líder y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,797$; $p = 0,000$). Estos hallazgos implican que una influencia desfavorable del líder se asocia con una menor percepción del clima organizacional, aceptándose la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 6

H6: Existe relación significativa entre la dimensión cohesión y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H6: No existe relación significativa entre la dimensión cohesión y el clima organizacional en el personal de enfermería.

Tabla 11. Relación entre la cohesión y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima organizacional
Cohesión	Coefficiente de correlación	-,894
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre la cohesión y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,894$; $p = 0,000$). Estos hallazgos implican que niveles desfavorables de cohesión se asocian con una menor percepción del clima organizacional, aceptándose la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 7

H7: Existe relación significativa entre la dimensión respaldo del grupo y el clima organizacional en el personal de enfermería.

H7: No existe relación significativa entre la dimensión respaldo del grupo y el clima organizacional en el personal de enfermería.

Tabla 12. Relación entre el respaldo del grupo y el clima organizacional en el personal de enfermería.

		Clima organizacional
Respaldo del grupo	Coefficiente de correlación	-,741**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se evidencia que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el respaldo del grupo y el clima organizacional en el personal de enfermería ($Rho = -0,741$; $p = 0,000$). Estos hallazgos implican que niveles desfavorables de respaldo del grupo se asocian con una menor percepción del clima organizacional, aceptándose la hipótesis de investigación.

4.3. Discusión de resultados

El panorama expone que aproximadamente dos tercios del personal de enfermería de la clínica privada de Lima llegó a los niveles más altos de estrés laboral el (65,6%), mientras que el tercio restante se situó en un nivel medio. Lo que resulta aún más llamativo es que el clima organizacional fue valorado como bajo por la totalidad del personal sin excepción (100%). Esa unanimidad en la percepción negativa del entorno apunta a condiciones que afectan a todos por igual, sin importar el turno, el cargo ni los años de experiencia.

Lo que se diferencia de lo reportado por Reyes (18) es que el 82% del personal presentó niveles bajos de estrés y casi el 90% valoraba favorablemente su entorno, debido a que las cargas asistenciales fueron más reguladas y condiciones contractuales posiblemente más estables, lo que genera una experiencia cotidiana distinta a la de enfermería en una clínica privada de alta demanda, donde la presión no siempre va acompañada de los apoyos necesarios.

Al evaluar el objetivo general, se encontró que, a mayor nivel de estrés en el personal, peor es la forma en que ese mismo personal valora su entorno de trabajo ($Rho = -0,894$; $p = 0,000$), lo que sugiere que el desgaste individual y el deterioro del entorno se alinean mutuamente de manera sostenida.

En concordancia con lo anterior, Oyola (21) obtuvo hallazgos similares a los del presente estudio en 162 enfermeros de un centro de salud limeño, donde también verificó un vínculo negativo entre ambos aspectos, confirmando que a medida que el entorno institucional se deteriora, la tensión del personal tiende a aumentar. De forma parecida, Alfaro (17)) encontró una relación inversa de intensidad moderada entre el clima organizacional y el estrés laboral, evidenciando que la mejora de las condiciones organizacionales se asocia con una disminución de los niveles de estrés del personal.

En lo que respecta a la dimensión clima, referida a las condiciones inmediatas del entorno cotidiano, el vínculo con el clima organizacional fue igualmente alto ($Rho = -0,892$; $p = 0,000$). Cuando el ambiente diario se torna adverso, sea por falta de comunicación, por sobrecarga de tareas o por ausencia de espacios de diálogo, la valoración global de la entidad también se ve afectada. Esto difiere de lo reportado por Moyano et al. (15), que solo el 40,5% del personal percibía favorablemente el clima laboral y que el 80% presentaba signos de estrés, concluyendo que los factores psicosociales deterioran la percepción del ambiente de trabajo.

La dimensión estructura organizacional, que se refiere a la claridad de roles, jerarquías y procedimientos internos, presentó uno de los vínculos más fuertes ($Rho = -0,894$; $p = 0,000$). Cuando las funciones no están bien definidas o los circuitos de decisión son opacos, el personal no solo trabaja con mayor incertidumbre, sino que esa incertidumbre se convierte en fuente de desgaste sostenido. Este resultado es coherente con lo reportado por Li et al. (12), quienes señalaron que un clima organizacional desfavorable incrementa el estrés laboral, y a su vez, la alineación laboral. Evidenciando que las deficiencias en la organización interna constituyen un factor clave que afecta negativamente el bienestar y desempeño del personal.

El territorio organizacional, que alude a la percepción del espacio físico y simbólico en el que cada persona ejerce sus funciones, registró un vínculo negativo significativo ($Rho = -0,840$; $p = 0,000$). Lo que se asemeja a lo sostenido por Chiluisa (12) quien no analizó específicamente el territorio organizacional, pero evidenció que el ambiente laboral influye considerablemente en los niveles de estrés, respaldando la importancia que tienen las condiciones del entorno sobre el bienestar del personal.

En cuanto a la dimensión tecnología, el vínculo negativo fue también significativo ($Rho = -0,854$; $p = 0,000$), lo que indica que la inadecuada disponibilidad o uso de recursos tecnológicos se asocia con mayores niveles de desgaste en el personal. Este resultado es

concordante con lo reportado por Li et al. (12), quienes sostienen que un clima organizacional desfavorable incrementa el estrés laboral y, en consecuencia, la alineación laboral, siendo las limitaciones tecnológicas quienes forman parte de las condiciones organizacionales que afectan negativamente el bienestar del trabajo.

La dimensión influencia del líder obtuvo un vínculo significativo con el clima organizacional ($Rho = -0,797$; $p = 0,000$), destaca que un liderazgo que no acompaña, que no comunica con claridad o que distribuye las cargas de manera inequitativa genera un entorno donde cada individuo siente que enfrenta las exigencias en soledad. Lo que en parte se relaciona a lo expuesto por Moreira (13), quien encontró una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, destacando que diversos factores internos del entorno de trabajo influyen en la experiencia del personal sanitario.

La cohesión grupal presentó un vínculo de $-0,894$ con el clima organizacional ($p = 0,000$), lo que refleja que un equipo funcione como tal y que las personas se sientan parte de algo más que una suma de turnos tiene un efecto directo sobre cómo se vive la institución. Cuando esa cohesión se quiebra, cada persona enfrenta la carga en soledad, y esa soledad amplifica cualquier otra dificultad. Lo que difiere a lo indicado por Abad (14) quien encontró que el 92,9% del personal presentaba un nivel medio de clima organizacional y el 95,7% un nivel medio de estrés, confirmando una relación directa significativa entre ambas variables.

El respaldo del grupo, entendido como el apoyo concreto que los compañeros brindan ante situaciones de dificultad o sobrecarga, presentó un vínculo significativo con el clima organizacional ($Rho = -0,741$; $p = 0,000$), lo que confirma que cuando el apoyo entre pares es escaso, la valoración del entorno institucional se deteriora. Por ende, el apoyo entre compañeros sigue siendo un recurso parcialmente activo, quizás el más resistente al desgaste generalizado. En línea con lo anterior, Condori (19) confirma que existe un vínculo entre el

clima organizacional y el nivel de tensión del personal, destacando las condiciones del entorno grupal como un factor relevante en el bienestar cotidiano. De igual manera, Alvarado (20) reveló que el 80% valoró favorablemente su entorno y el 66% presentó bajo nivel de estrés, lo que confirma que cuando el grupo funciona bien, el desgaste individual se amortigua.

En conjunto, se contempla que el malestar del personal de enfermería en esta clínica privada no tiene un único responsable, puesto que la tensión acumulada se nutre de múltiples fuentes al mismo tiempo como procedimientos que no clarifican, equipos tecnológicos que no acompañan, liderazgos que no sostienen, equipos humanos que no cohesionan. Y todo eso, sumado, termina expresándose en una percepción del entorno institucional que es unánimemente negativa.

Lo que también emerge de la comparación con otros autores es que esta lógica no es exclusiva de una institución, dado que la conexión entre el desgaste individual y el deterioro del entorno organizacional parece operar con consistencia en distintos contextos del mundo sanitario, tanto en Perú como en otros países de la región.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se concluye que el estrés laboral se relaciona de manera significativa e inversa con el clima organizacional en el personal de enfermería, de modo que, a medida que el estrés aumenta, la percepción del clima organizacional tiende a ser más desfavorable ($\rho = -0,894$; $p = 0,000$).

Se concluye que el clima se relaciona de forma significativa y negativa con el clima organizacional, mostrando que cuando esta dimensión presenta niveles más desfavorables, el clima organizacional tiende a ser más bajo ($\rho = -0,892$; $p = 0,000$).

Se concluye que la estructura organizacional se relaciona de manera significativa e inversa con el clima organizacional, evidenciando que, a mayores deficiencias en la estructura, menor es la percepción del clima organizacional ($\rho = -0,894$; $p = 0,000$).

El territorio organizacional muestra una relación negativa y significativa con el clima organizacional, lo que implica que condiciones menos adecuadas en este aspecto se asocian con una disminución en la percepción del clima ($\rho = -0,840$; $p = 0,000$).

En cuanto a la tecnología, se evidenció una relación significativa e inversa con el clima organizacional, indicando que a medida que las limitaciones tecnológicas aumentan, el clima organizacional tiende a disminuir ($\rho = -0,854$; $p = 0,000$).

Se concluye que la influencia del líder se relaciona significativamente y de forma negativa con el clima organizacional, lo que sugiere que cuando esta es percibida de forma menos favorable, el clima organizacional también disminuye ($\rho = -0,797$; $p = 0,000$).

Se concluye que la cohesión se relaciona de manera significativa e inversa con el clima organizacional, mostrando que, a menores niveles de cohesión, menor es la percepción del clima organizacional ($\rho = -0,894$; $p = 0,000$).

El respaldo del grupo presenta una conexión significativa y negativa con el clima organizacional, lo que indica que cuando el apoyo entre compañeros es más limitado, la percepción del clima organizacional tiende a disminuir ($\rho = -0,741$; $p = 0,000$).

5.2. Recomendaciones

Se recomienda prestar mayor atención al nivel de estrés que viene presentando el personal de enfermería en las entidades sanitarias, dado que es algo que termina afectando el ambiente de trabajo mediante la revisión de la distribución de turnos, las sobrecargas y la consideración de espacios de descanso que realmente se respeten.

Se sugiere abrir más espacios de diálogo entre el personal y la entidad sanitaria, de modo que puedan expresar cómo se sienten en su trabajo, debido a que cuando las personas son escuchadas, el ambiente laboral suele mejorar de manera natural.

Se recomienda revisar cómo se están organizando las funciones dentro del equipo, dado que la falta de claridad o coordinación puede generar incomodidad y afectar la dinámica diaria, mediante la revisión continua en las entidades sanitarias.

Se sugiere a las entidades sanitarias públicas y privadas no dejar de lado las condiciones del lugar de trabajo, procurando que los espacios sean adecuados, ordenados y seguros, puesto que esto influye directamente en cómo el personal percibe su entorno.

Se recomienda evaluar si los recursos tecnológicos realmente están facilitando el trabajo o, por el contrario, lo están complicando, para hacer los ajustes según la realidad del personal.

Se recomienda fortalecer la vinculación entre compañeros, incentivando el apoyo mutuo y el trabajo en equipo mediante programas y técnicas que generen espacios de interconexión entre los trabajadores.

REFERENCIAS

1. Britton KAB. estrés laboral en el personal de enfermería. Rev Salud [Internet]. 2022 [Consultado el 10 de Agosto del 2025] ;(3):73–99. Disponible en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/327/3274543005/html/>
2. Del Ángel-Salazar EM, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Universidad Enferm [Internet]. 2020 [Consultado el 10 de Agosto del 2025]; 17(3):273–83. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
3. Rodas C. Clima Organizacional y Satisfacción con el Trabajo en Personal de Enfermería, Una Revisión Sistemática. Ciencia Latina [Internet]. 2025 [Consultado el 12 de Agosto del 2025]; 9(4):7130–49. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/19308>
4. Bracho JG. El clima organizacional influye en el estrés laboral del personal de enfermería del centro endoscópico de la Clínica Internacional, 2022 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2022 [Consultado el 12 de Agosto del 2025]. Disponible en: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10801/TESIS_BRACHO%20ALVAREZ%20JOSE%20GREGORIO.pdf?sequence=1
5. Córdova M. Clima organizacional y estrés laboral en el personal de enfermería de un establecimiento de salud de Piura, 2021 [Internet]. Tarapoto: Universidad Católica de Trujillo; 2022 [Consultado el 14 de Agosto del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uct.edu.pe/items/0292c165-9b97-4585-9624-837e1814485a/full>

6. Molina-Chailán PM, Coloma MM, Martín GS-S. Work-related stress in nurses at critical care units [Internet]. Isciii.es. [Consultado el 14 de Agosto del 2025]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
7. Trujillo CO, Quispe AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [Consultado el 18 de Agosto del 2025]; 1(2):46–53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
8. Cruzado A. Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, Perú, 2020. [Internet]. Universidad Ricardo Palma; 2022 [Consultado el 18 de Agosto del 2025]. Disponible en <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/465dabfb-7ba9-4eb1-bf61-d7fad79b3628>
9. Ortiz O, Fuentes MA. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. Ciencia Latina [Internet]. 2023 [Consultado el 20 de Agosto del 2025]; (2):3879–95). Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5616>
10. Soto JD, Ortega AV, Huapalla BD, Abarca YM. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2022 [[Consultado el 20 de Agosto del 2025]; 38(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-031920220002000008&script=sci_abstract

11. Clínica Divino Niño Jesús – Orden de Malta, San Juan de Miraflores. Lima: Dirección de Salud Lima Sur. [Internet]; 2026. [consultado el 10 de Febrero del 2026]. Disponible en: <https://www.divinoninoperu.org/clinica/>
12. Li N, Li Y, Wang J, Kong C, Qin Y, Liu J. The Mediating Role of Job Stress Between Organizational Climate and Work Alienation Among Nurses in Emergency Departments: A Cross-sectional Study. Western Journal of Nursing Research. 1 de octubre de 2023;45(10):878-84. [Consultado el 11 de Septiembre del 2025]. Disponible en: [doi:10.1177/01939459231189926](https://doi.org/10.1177/01939459231189926)
13. Chiluisa DF. Clima organizacional en el estrés laboral en el personal de un hospital público en la ciudad de Santo Domingo. Ecuador, 2023 [Internet]. Gob.pe. 2023 [Consultado el 2 de Septiembre del 2025]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f30e75bcc4bb56e286b2a53149b11dc3
14. Moreira JM, Álvarez MC. Clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo [Internet]. Revistaemergencias.org. 2022 [Consultado el 2 de Septiembre del 2025]. Disponible en https://revistaemergencias.org/wp-content/uploads/2023/08/Emergencias-2002_14_1_6-12.pdf
15. Abad NG. Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil del centro de salud, Ecuador 2022. [Internet], 2022 [Consultado el 5 de Septiembre del 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113304/Abad_MNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Moyano PJ, Noroña DR y Vega Falcon V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Rev. Medica.

- [Internet], 2022 [Consultado el 5 de Septiembre del 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771
17. Alfaro T, Meza J. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de un puesto de salud de Huancayo, 2024. [Internet]. Universidad Continental; 2024 [Consultado el 8 de Septiembre del 2025]. Disponible en https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15565/3/IV_FHU_5_01_TE_Alfaro_Meza_2024.pdf
18. Reyes S, Ponce D. Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. Revista científica digital de Educación. [Internet]. Eduser: 2023; 10 (1), 44-51. [Consultado el 11 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.18050/eduser.v10n1a4>
19. Condori F, Gonzales M. Estrés laboral y clima organizacional en enfermeras que laboran en el área de Emergencia de un Hospital Nacional. [Internet]. 2023 [Consultado el 11 de Septiembre del 2025]; Disponible en <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/38a1e6ff-b8b6-4f14-aa1f-a3b200081c11/content>
20. Alvarado L, Galvan C. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de centros de salud de lima metropolitana, 2022. [Internet]. Universidad Privada del Norte; 2022 [Consultado el 15 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37953/Alvarado%20Quispe%2C%20Leidy%20Lucero%20%20Galvan%20Alarcon%2C%20Cintia%20Nikol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Oyola J. Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022. [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2022. [Consultado el 18 de Septiembre del 2025]. Disponible en

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d0e50565-ab24-439a-97ea-95dcf81c70e2/content>

22. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: OIT; [Internet]. 2016 [Consultado el 18 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>
23. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. Ginebra: OMS; 2023 [Consultado el 23 de Septiembre del 2025]. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
24. Githinji NW. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las empresas estatales de Kenia: Un caso de Kenya Industrial Estates Limited. strategicjournals.com [Internet]. 2017 [Consultado el 24 de Septiembre del 2025]; 4(2). Disponible en: <https://www.strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/438>
25. García M. Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración. [Internet]; 2009 [Consultado el 25 de Septiembre del 2025] (42), 43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
26. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2023 [Consultado el 25 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria#:~:text=Los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20y,sanitaria%20en%20todo%20el%20mundo.>
27. Rivera D, Rincon JE, Florez SR. Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Revista ESPACIOS [Internet]. 2018

- [Consultado el 25 de Septiembre del 2025]; 39(19). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
28. Universidad Tecnológica del Perú. Estructura organizacional [Internet]. Studocu; 2023 [Consultado el 26 de Septiembre del 2025]. Disponible en <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/gestion-general/estructura-organizacional/35097792>
29. López JC. Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. Innovar [Internet]. 2021 [Consultado el 27 de Septiembre del 2025];31(79):1–15. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/91891#:~:text=En%20definitiva%2C%20significar%20al%20territorio,la%20visi%C3%B3n%20tradicional%20no%20considera.>
30. González A, Lara OR. La importancia del uso de las tecnologías en las organizaciones [Internet]. Tuxtla Gutiérrez: Tecnológico Nacional de México; 2024 [Consultado el 27 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9789050.pdf>
31. Pereyra EJ, Rey de Castro DE, Uribe Kajatt J. Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. Ind Data [Internet]. 2022; 25(1):229–64. [Consultado el 27 de Septiembre del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n1/en_1810-9993-idata-25-01-229.pdf
32. House of Lords Library. The importance of social cohesion and communities [Internet]. London: UK Parliament; 2023 [Consultado el 28 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://lordslibrary.parliament.uk/the-importance-of-social->

[cohesionandcommunities/#:~:text=La%20CEPE%20argumenta%20que%20una,e con%C3%B3micos%2C%20sociales%20y%20pol%C3%ADticos%C2%BB.](#)

33. Sotelo CD. ¿Sabes confiar en tu equipo? Tres ejes para sustentar tu respaldo al grupo [Internet]. Grupo P&A. 2019 [Consultado el 28 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://grupo-pya.com/sabes-confiar-equipo-tres-ejes-sustentar-respaldo-al-grupo/>
34. Fócil B. Dimensiones del potencial humano [presentación en Internet]. Prezi; 2025 [Consultado el 29 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://prezi.com/p/91iaqz7hvhwo/dimenciones-del-potencial-humano/>
35. Ramos DC. El clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje [Internet]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD; 2012 [Consultado el 29 de Septiembre del 2025]. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
36. Robbins SP, Judge TA. Understanding organizational culture [Internet]. Scribd; 2019 [Consultado el 1 de Octubre del 2025]. Disponible en: [https://es.scribd.com/document/428079674/Culture#:~:text=Understanding%20Organizational%20Culture,Organizational%20culture%20can%20be%20described%20using%20seven%20dimensions:%20\(1\),7\)%20innovation%20and%20risk%20taking.](https://es.scribd.com/document/428079674/Culture#:~:text=Understanding%20Organizational%20Culture,Organizational%20culture%20can%20be%20described%20using%20seven%20dimensions:%20(1),7)%20innovation%20and%20risk%20taking.)
37. Tyson K. Jean Watson nursing theory: What it means today [Internet]. IntelyCare. IntelyCare, Inc.; 2024 [Consultado el 2 de Octubre del 2025]. Disponible en: <https://www.intelycare.com/career-advice/jean-watson-nursing-theory-what-it-means-for-todays-nurses/>

38. Dorothea Orem [Internet]. Slideshare. [Consultado el 2 de Octubre del 2025].
Disponible en: <https://es.slideshare.net/slideshow/dorothea-orem/114207563>
39. Sampieri RH, Collado CF, Lucio MP. Metodología de la investigación. 7.^a ed.
México D.F.: McGraw-Hill; 2021
40. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la
investigación. 7.^a ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2021
41. Concepto.de. Investigación aplicada: Qué es, características y ejemplos [Internet].
2023 [Consultado el 4 de Octubre del 2025]. Disponible en:
<https://concepto.de/investigacion-aplicada/>
42. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Diseño no experimental [Internet].
UAEH; [Consultado el 4 de Octubre del 2025]. Disponible en:
[https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI Presentaciones/licenciatura en mercadotecnia/fundamentos de metodologia investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
43. Cuestionario estrés laboral. OIT OMS [Internet]. Scribd. [Consultado el 7 de
Octubre del 2025]. Disponible en:
<https://es.scribd.com/document/716206530/Cuestionario-Estres-Laboral-OIT-OMS>
44. Cerrón C, Poma M. Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de
salud de las micro redes de la red de salud Jauja – 2017 [Internet] 2017 [Consultado
el 9 de Octubre del 2025]. Disponible en:
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/412/POMA%20M.
%20CERRON%20C..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/412/POMA%20M.%20CERRON%20C..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General ¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026? Problemas Específicos - ¿Cómo la dimensión “clima organizacional” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada? - ¿Cómo la dimensión “estructura organizacional” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada? - ¿Cómo la dimensión “territorio organizacional” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada?	Objetivo general Determinar como el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada. Objetivos Específicos - Identificar como la dimensión clima organizacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada - Identificar como la dimensión estructura organizacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada - Identificar como la dimensión territorio organizacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada	Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026. Hipótesis Específicas - Existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería. - Existe relación significativa entre la dimensión estructura	Variable 1: Estrés Laboral Dimensiones: 1. Clima Organizacional 2. Estructura Organizacional 3. Territorio Organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del Líder 6. Falta de cohesión 7. Respaldo del grupo Variable 2: Clima Organizacional Dimensiones: 1. Potencial Humano 2. Diseño Organizacional	Tipo de Investigación: Aplicada Método y diseño de la investigación: Método hipotético – deductivo, observacional, descriptivo, correlacional y transversal La población y muestra estuvo conformada por 90 personas de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús.

de enfermería de una clínica privada? - ¿Cómo la dimensión “tecnología” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada? - ¿Cómo la dimensión “influencia del líder” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada? - ¿Cómo la dimensión “falta de cohesión” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada? - ¿Cómo la dimensión “respaldo de grupo” se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada?	- Identificar como la dimensión tecnología se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada - Identificar como la dimensión influencia del líder se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada - Identificar como la dimensión falta de cohesión se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada - Identificar como la dimensión respaldo del grupo se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada	organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería. - Existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el clima organizacional en el personal de enfermería. - Existe relación significativa entre la dimensión tecnología y el clima organizacional en el personal de enfermería. - Existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y el clima organizacional en el personal de enfermería. - Existe relación significativa entre la dimensión falta de cohesión y el clima organizacional en el personal de enfermería. - Existe relación significativa entre respaldo del grupo y el clima organizacional en el personal de enfermería.	3. Cultura Organizacional	
--	--	---	----------------------------------	--

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

A. Introducción:

Tenga un buen día, el cuestionario busca recopilar información sobre el estrés laboral en el personal de enfermería; la participación es voluntaria, individual y anónima, agradezco de antemano su colaboración.

B. Instrucciones

A continuación, se presenta un cuestionario sobre el estrés laboral del personal de enfermería, señala tu respuesta marcando con una X en los casilleros ubicados en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

N= (1) NUNCA / RV= (2) RARA VEZ / O= (3) OCASIONALMENTE / AV= (4) ALGUNAS VECES / F= (5) FRECUENTEMENTE / G= (6) GENERALMENTE / S= (7) SIEMPRE

Recuerda que tu sinceridad es valiosa, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas.

C. Datos Generales

Edad:

- 18 – 25 () (1)
26 – 35 () (2)
35 – 45 () (3)
46 – MAS () (4)

Femenino () (1)

Sexo: Masculino () (2)

D. Contenido

ENUNCIADOS		N	RV	O	AV	F	G	S
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informe entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara mi antes los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							

10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incomodo(a) al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO-MINSA

A. Introducción

Tenga un buen día, el cuestionario busca información sobre el clima organizacional, la participación es voluntaria, individual y anónima, por lo que de antemano se le agradece su colaboración.

B. Instrucciones

A continuación, encontraras una lista de preguntas, responda marcando una X en los casilleros ubicados en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

N= (1) NUNCA / AV= (2) A VECES / F= (3) FRECUENTEMENTE / S= (4) SIEMPRE

Recuerda que tu sinceridad es valiosa, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas.

C. Datos Generales

Edad:

18 – 25 () (1)

26 – 35 () (2)

35 – 45 () (3)

46 – MAS () (4)

Femenino () (1)

Sexo: Masculino () (2)

D. Contenido

ENUNCIADOS		N	AV	F	S
1	La innovación es característica de nuestra organización.				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. .				
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
10	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
11	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
14	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				

15	Mi salario y beneficios son razonables				
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
17	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
22	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
25	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académica Profesional de Enfermería

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	
<i>(Para trabajos de investigación cuyo objeto de estudio involucren personas)</i>	
Título del Proyecto de Investigación: Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026	
Autor Responsable: <i>Dalai Yahaira Zamora Manayay</i>	
Autor 2 <i>(llenar en caso el estudio lo realicen entre dos personas)</i> :	
Universidad /Institución: Clínica Divino Niño Jesús	
I. INVITACIÓN	
Estimado(a) participante: Le invitamos a participar en un estudio de investigación titulado: “Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026”, desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). A continuación, le proporcionamos información detallada sobre el estudio y su participación.	
II. INFORMACIÓN	
2.1	Propósito del estudio: El propósito del estudio es determinar como el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada, para ello se medirá el nivel de estrés que presentan el personal de enfermería, y se analizara como estos niveles se relacionan con el clima organizacional. Los resultados permitirán entender la relación que hay entre el estrés y el clima organizacional, por lo que permitirá tener como base para otras actividades relacionadas al tema.
2.2	Duración del estudio: <i>9 MESES</i>
2.3	Número esperado de participantes: <i>90 individuos que conforman el personal de enfermería</i>
2.4	Criterios de Inclusión y exclusión: Criterios de inclusión • Personal de enfermería de ambos sexos. • Aquellos con mínimo 6 meses de antigüedad en la institución. • Aquellos que acepten participar en el estudio previo consentimiento informado Criterios de exclusión • Personal de enfermería en periodo de vacaciones, descanso médico durante la recolección de datos. • Aquellos que no completen adecuadamente el cuestionario o presenten respuestas invalidas • Personal de enfermería que se encuentren en proceso de inducción institucional.

2.5	Procedimientos del estudio: La participación implica responder dos cuestionarios anónimos: uno sobre estrés laboral y otro sobre clima organizacional. Se aplicarán juntos, con una duración aproximada de 20 minutos. No hay respuestas correctas o incorrectas; cada persona debe elegir las opciones que reflejen su opinión. Los datos recolectados serán manejados con absoluta confidencialidad, destinados exclusivamente a fines investigativos y sin posibilidad de identificar a los participantes.						
2.6	Riesgos: El estudio se considera de riesgo mínimo, limitado a posible incomodidad al responder. Los participantes podrán omitir preguntas o retirarse sin consecuencias, y la información será tratada con confidencialidad.						
2.7	Beneficios: La investigación contribuirá al bienestar laboral del personal de enfermería mediante estrategias que reduzcan el estrés y fortalezcan el clima organizacional, generando impacto positivo en la práctica profesional y utilidad para futuros estudios.						
2.8	Costos e incentivos: La participación en el estudio es totalmente voluntaria y gratuita, sin otorgar incentivos económicos ni materiales, dado que la intervención se limita a responder cuestionarios.						
2.9	Confidencialidad: La información será tratada con estricta confidencialidad, sin incluir datos identificables. Los cuestionarios serán anónimos, los resultados se presentarán de forma general y el acceso estará limitado al equipo de investigación						
2.10	Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.						
2.11	Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable DALAI YAHAIIRA ZAMORA MANAYAY, al correo a2020201146@uwiener.edu.pe. También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Dra. ANGELICA KARINA MINAYA GALARRETA, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe						
2.12	Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Dra. ANGELICA KARINA MINAYA GALARRETA, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe						
III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.							
<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td> ___ / ___ / 202__. FECHA (dd/mm/aaaa) </td> </tr> <tr> <td> FIRMA DEL PARTICIPANTE Nombre del Participante: DNI/Carné de Extranjería/Otros: </td> <td> HUELLA DACTILAR </td> <td></td> </tr> </table>				___ / ___ / 202__. FECHA (dd/mm/aaaa)	FIRMA DEL PARTICIPANTE Nombre del Participante: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR	
		___ / ___ / 202__. FECHA (dd/mm/aaaa)					
FIRMA DEL PARTICIPANTE Nombre del Participante: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR						

		___/___/202__. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL AUTOR RESPONSABLE Nombre del Autor Responsable: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR	
		___/___/202__. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL INTEGRANTE DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN (en caso corresponda) Nombre del Integrante del equipo de investigación: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR	
		___/___/202__. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL TESTIGO/REPRESENTANTE LEGAL (en caso corresponda) Nombre del Testigo o Representante Legal: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR	
NOTA: - La firma del testigo o representante legal será obligatoria solo si el participante tiene una discapacidad que le impida firmar o no saber leer ni escribir. - Si otro integrante del equipo de investigación es asignado para aplicar este consentimiento informado deberá firmar en este documento. - Recuerde que no se debe reclutar voluntarios de grupos "vulnerables" (presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc.), salvo que el diseño de investigación beneficie directamente a dicha población.		

Anexo 4: Constancia del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 10 de febrero del 2026.

Autor Responsable:

Dalai Yahaira Zamora Manayay

Exp. N°: 0270-2026

De mi consideración:

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

Proyecto Titulado: **"Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026"**

Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 09/02/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:

Dalai Yahaira Zamora Manayay

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

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

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

Atentamente,



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

Anexo 5: Constancia de aprobación de Enmienda



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

APROBACIÓN DE ENMIENDA

Lima, 09 de marzo del 2026.

Autor Responsable:

Dalai Yahaira Zamora Manayay

Exp. N°: 0270-2026.

De mi consideración:

El Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener, tras evaluar la solicitud presentada, **APRUEBA LA ENMIENDA** del proyecto, originalmente titulado "Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026" y aprobado por el CIEIC el 10/02/2026, Versión N.º 1. El detalle de la enmienda se consigna en la sección "Cambios aprobados"; de ser el caso, se incorpora el nuevo título.

Autor(es):

Dalai Yahaira Zamora Manayay

Cambios aprobados:

Se aprueba la modificación de la locación de la Clínica Delgado a la Clínica Divino Niño Jesús. Dicha información también estará contemplada en cada fragmento del proyecto.

Alcance de la aprobación:

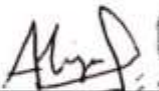
La aprobación de enmienda confirma que las modificaciones cumplen con las buenas prácticas éticas y no alteran el balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación ni la confidencialidad de los datos previamente evaluados.

Obligaciones del investigador

- Esta aprobación no amplía ni modifica la vigencia otorgada en la constancia de aprobación inicial del proyecto; esta se mantiene en todo lo no modificado por la enmienda. Asimismo, los cambios rigen desde la fecha de emisión.
- Para fines administrativos o académicos, debe presentar ambos documentos: la constancia de aprobación del proyecto y la constancia de aprobación de enmienda. Cualquier cambio adicional requiere nueva evaluación del CIEIC.

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

Atentamente,



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

Anexo 6. Constancia de autorización de la clínica



CLINICA DIVINO NIÑO JESÚS

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

San Juan de Miraflores, 10 de Abril del 2026.

CARTA DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Señores:
UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
Presente. -

Asunto: Aceptación para la aplicación del instrumento de investigación

De mi consideración:

Por medio de la presente, se deja constancia de que la alumna **Zamora Manayay Dalai Yahaira**, estudiante de la Universidad Norbert Wiener, queda autorizada para realizar la aplicación del instrumento de investigación " : **"Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de una clínica privada en Lima, 2026"** correspondiente a su estudio académico dentro de las instalaciones de la Clínica Divino Niño .

La presente aceptación se otorga para fines estrictamente académicos y de investigación, garantizando que las actividades se desarrollarán sin interferir con la atención y funcionamiento institucional.

Sin otro particular, me despido reiterando las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

Mg. Enf. Alexander Quispe Casanova
Jefe del Dpto. de Enfermería
Coordinador del Área de Investigación y Docencia
CEP 64085 REE18135
RNA 001260 RNM001025

Anexo 7. Prueba de normalidad

Tabla 5 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,130	90	,001
Clima organizacional	,124	90	,002

En la tabla 13, se evidencia que las variables estrés laboral y clima organizacional presentan valores de significancia menores a 0,05 en la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p = 0,001$ y $p = 0,002$, respectivamente), lo que indica que ambos constructos no siguen una distribución normal. Sin embargo, dado que ambos constructos fueron medidos mediante escalas tipo Likert, cuyos datos poseen naturaleza ordinal, el análisis de la relación entre las variables se llevó a cabo mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, estadístico no paramétrico adecuado para este tipo de mediciones.

18% 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

- 13%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
159 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 16% 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	hdl.handle.net	2%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-16	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-04	2%
4	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-05-17	<1%
6	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Publicación	Chujjar Condori, Lizzet Zenaida. "Factores individuales e institucionales asociados...	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-05-23	<1%
10	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial on 2026-03-18	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-12	<1%