



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería oncológica en
un Instituto Nacional San Borja, 2025

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería Oncológica**

Presentado por:

Autora: Cárdenas Espinoza, Heydi Kuvinka


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7964-6027>

Asesora: Dra. Chavez Ramirez, Edith Delia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3483-0825>

Lima – Perú

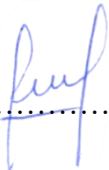
2026

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


Yo, **CARDENAS ESPINOZA HEYDI KUVENKA** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en enfermería oncológica** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **Estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja ,2025**. Asesorado por el docente: Chavez Ramirez, Edith Delia; DNI 10752807 ORCID 0000-0002-3483-0825 tiene un índice de similitud de 20 % con código OID: 14912:554944054 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
CARDENAS ESPINOZA HEYDI KUVENKA
 DNI: 47182297



 Firma de la asesora
CHAVEZ RAMIREZ EDITH DELIA
 DNI: 10752807

Lima, 09 de febrero del 2026

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El 18% de similitud detectado por Turnitin en el trabajo académico, en fuentes principales registra un valor de 6%, dicho valor supera el mínimo permitido. Sin embargo, dicha coincidencia se concentra principalmente en subtítulos relacionados al tema que se está excluyendo por similitud non por contenido sino de forma. Al excluir estas secciones la similitud se reduce al 15% y las fuentes principales a 1%. Se adjunta evidencia del reporte turnitin sin considerar estos apartados.

DEDICATORIA

A mi amada familia,
por ser el pilar más fuerte en cada paso de mi vida.

A mis padres, por su amor incondicional, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la perseverancia y la humildad.

AGRADECIMIENTO

A mi querida hija,
por ser mi mayor fuente de motivación y fortaleza.
Gracias por tu amor incondicional, tu paciencia y tu
sonrisa que ilumina mis días.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| ÍNDICE | vii |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT | xi |
| 1. EL PROBLEMA | 01 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 01. |
| 1.2. Formulación del problema | 03. |
| 1.2.1. Problema general..... | 03 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 03 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 04 |
| 1.3.1. Objetivo general | 04 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 04 |
| 1.4. Justificación de la investigación..... | 04 |
| 1.4.1. Teórica..... | 04 |
| 1.4.2. Metodológica..... | 05 |
| 1.4.3. Práctica | 05 |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación..... | 06 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 06 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 06 |
| 2.2. Bases teóricas | 10 |
| 2.3. Formulación de hipótesis | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.2. Hipótesis general | 15 |
| 2.3.3. Hipótesis específicas | 15 |
| 3. METODOLOGÍA | 16 |
| 3.1. Método de la investigación | 16 |
| 3.2. Enfoque investigativo..... | 16 |
| 3.3. Tipo de investigación | 17 |
| 3.4. Diseño de la investigación..... | 17 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo | 17 |
| 3.6. Variables y operacionalización..... | 20 |
| 3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos | 22 |
| 3.7.1. Técnica | 22 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos | 22 |
| 3.7.3. Validación..... | 22 |
| 3.7.4. Confiabilidad | 23 |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos | 23 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 24 |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 26 |
| 4.1 Cronograma de actividades | 26 |
| 4.2 Presupuesto | 28 |
| 5. REFERENCIAS..... | 29 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 36 |
| Anexo 2: Instrumentos | 38 |
| Anexo 3: Formato del consentimiento informado..... | 44 |

RESUMEN

Introducción:

El personal de enfermería oncológica enfrenta una elevada carga emocional y altas demandas asistenciales, lo que puede generar estrés laboral e impactar en el clima organizacional. El presente estudio tiene como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica de un Instituto Nacional San Borja durante el año 2025. La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estará conformada por 73 profesionales de enfermería, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizarán los instrumentos Nursing Stress Scale para medir el estrés laboral y el cuestionario ECOS-S para evaluar el clima organizacional. El procesamiento y análisis de los datos se realizará mediante estadística descriptiva y la prueba estadística de correlación de Spearman, con el apoyo de un programa estadístico. Los resultados permitirán aportar evidencia científica que contribuya al diseño de estrategias orientadas a mejorar el bienestar del personal de enfermería y el clima organizacional en las unidades oncológicas.

Palabras clave: Estrés laboral, clima organizacional, enfermería oncológica, hospitalización, Perú.

ABSTRACT

Introduction:

Oncology nursing staff face a high emotional burden and demanding care responsibilities, which may lead to occupational stress and impact the organizational climate. The present study aims to identify the relationship between occupational stress and organizational climate among oncology nursing staff at a National Institute in San Borja during the year 2025. The research will be conducted using a quantitative, applied approach, with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The sample will consist of 73 nursing professionals selected through simple random sampling. Data collection will be carried out using the Nursing Stress Scale to measure occupational stress and the ECOS-S questionnaire to assess organizational climate. Data processing and analysis will be performed using descriptive statistics and Spearman's correlation test, supported by statistical software. The results are expected to provide scientific evidence that contributes to the development of strategies aimed at improving the well-being of nursing staff and the organizational climate in oncology units.

Keywords: Occupational stress, organizational climate, oncology nursing, hospitalization, Peru.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El trabajo en el ámbito mundial ha consolidado el estrés laboral como una de las consecuencias del que emerge la exposición a los riesgos psicosociales existentes en el trabajo. El estrés laboral se produce cuando las condiciones del trabajo son desfavorables o poco saludables, dejando al trabajador con una respuesta física y emocional que desencadena un total desajuste entre las demandas del trabajo y los recursos personales que el trabajador recibe para hacerles frente (1). El personal que atiende pacientes oncológicos presenta elevados niveles de estrés laboral, debido a la larga duración de las guardias, la sobrecarga de trabajo y la exposición constante a situaciones de gran exigencia emocional (2)

Eso sí, el estrés puede aparecer a partir de situaciones difíciles, dolorosas, de experiencias negativas, de sufrimiento, por lo que es un fenómeno bastante frecuente, ya que las personas constantemente están confrontándose con nuevos problemas, tanto de carácter personal como profesional, debido a las demandas y cargas que las personas deben asumir. Por consiguiente, es esencial saber identificar las señales que alertan sobre la aparición del estrés y poner en práctica diferentes estrategias que nos ayuden a controlarlo y hagan disminuir su efecto dentro de las instituciones. (3)

En Europa, estos problemas se intensifican por el aumento de personal que abandona y la brecha entre salarios y coste de vida. El bienestar psicológico del personal sanitario está sometido a una presión sin precedentes. (4)

Según roux (2025) muestra que la asignación desigual de pacientes y la ausencia de herramientas predictivas para equilibrar la carga de trabajo aumentan el estrés y reducen el bienestar entre enfermeras oncológicas. el bienestar del personal sanitario constituye un pilar

esencial para la calidad de los servicios de salud, y su deterioro representa una amenaza directa para la seguridad del paciente y la sostenibilidad de los sistemas sanitarios (5)

En América Latina, el personal de enfermería oncológica enfrenta un entorno laboral altamente demandante, marcado por una elevada carga emocional y la exposición constante al sufrimiento y la muerte. A ello se suma la sobrecarga laboral, así como la presencia de violencia y acoso en el trabajo, factores que afectan negativamente la salud física y mental del personal. Estas condiciones generan agotamiento emocional, desmotivación y disminución del bienestar psicológico, especialmente en áreas hospitalarias de alta complejidad como la oncología. La ausencia de entornos laborales saludables y de estrategias institucionales para prevenir el desgaste profesional compromete el bienestar del personal de enfermería y la calidad de la atención oncológica. (6)

Tal como ciertamente considera Gordillo Montero (2023), las trabajadoras y los trabajadores de enfermería que prestan atención a las personas con cáncer lidian con exigencias físicas y psicológicas notables, como consecuencia de las extensas jornadas laborales, la emisión constante de sufrimiento humano y la dificultad de los procedimientos clínicos que han de poner en juego. La investigación desarrollada en Ecuador ha puesto de manifiesto que enfermeras con escasa experiencia laboral, sobre todo las del grupo con uno a cinco años de ejercicio, padecen altos niveles de estrés que se manifiestan en síntomas de agotamiento, ansiedad, depresión y fatiga crónica, y esto, en última instancia, conlleva a deterioros en su bienestar psicológico y en su capacidad laboral (7)

A nivel nacional, los estudios sobre el personal de enfermería oncológica evidencian que este grupo profesional enfrenta altos niveles de exigencia emocional y carga laboral, factores que incrementan el riesgo de desarrollar estrés laboral. Carbonel Alva (2020), en su investigación sobre resiliencia, estrés laboral y compromiso en enfermeras oncológicas peruanas, identificó que la

exposición continua a situaciones de sufrimiento y muerte de los pacientes, junto con la sobrecarga de trabajo y la escasez de recursos, genera un desgaste físico y emocional significativo. (8)

La escasez de investigaciones relacionadas a las investigaciones del estrés laboral en enfermería oncológica también es evidente en la actualidad, incluso cuando instituciones como el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) reportan tasas de prevalencia alta de cansancio y malestar laboral de sus enfermeros; esta situación pone en evidencia la necesidad de la generación de conocimiento científico propio, que así aporte la comprensión de la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en este propio contexto con la finalidad de trabajar en la elaboración de estrategias de prevención y bienestar laboral efectivo. (9)

En esa misma línea, Peñaloza Campos (2022), en su estudio realizado en el área de oncología de un hospital peruano, evidenció que el estrés laboral del personal de enfermería guarda una relación significativa con la calidad de atención brindada a los pacientes. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, demostró que los altos niveles de estrés generados por la sobrecarga de funciones, la presión emocional ante el sufrimiento de los pacientes y las limitaciones institucionales impactan de manera negativa en el desempeño profesional y en la percepción de calidad del cuidado. Tal y como reflejan estos hallazgos, el contexto laboral y las características organizacionales resultan determinantes en la salud mental del personal de enfermería oncológica, lo cual refuerza la necesidad de trabajar en el clima organizacional y las estrategias de apoyo psicosocial de los servicios de oncología del Perú. (10)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relacionan el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se vincula la dimensión del ambiente físico con el clima organizacional del personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja, 2025?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión del ambiente social en el personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja, 2025?
- ¿De qué manera se asocia el clima organizacional con la dimensión del ambiente psicológico en el personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja .2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Identificar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Examinar la relación entre la dimensión del ambiente físico y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja, 2025.
- Determinar la asociación entre el clima organizacional y la dimensión del ambiente social en el personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja, 2025.
- Identificar cómo se vincula la dimensión del ambiente psicológico con el clima

organizacional en el personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional San Borja, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se sustenta en **la** Teoría del Estrés de Lazarus y Folkman, la cual plantea que el estrés laboral es el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno, mediada por la evaluación cognitiva que realiza la persona frente a las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas. (36)

En este sentido, la investigación se motiva por la necesidad de explicar las aportaciones teóricas que permiten comprender la relación existente entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica, considerando que un clima organizacional desfavorable influye en la percepción de las exigencias laborales, incrementando los niveles de estrés y afectando de manera directa la salud mental de los trabajadores.

Asimismo, los factores que incitan al estrés laboral en el personal de enfermería oncológica no solo impactan en el bienestar individual, sino también en la organización y desempeño de los servicios de salud. Por ello, los resultados de la presente investigación aportarán información relevante para la formulación de políticas asistenciales e institucionales orientadas a la mejora del clima organizacional, la reducción del estrés laboral y el fortalecimiento de la calidad de vida del personal de enfermería del Instituto Nacional San Borja, Perú.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación se acogerá al enfoque de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo-corre-nacional. Se llevará a cabo un estudio transversal con una muestra de enfermeras

que se desempeñan en la actualidad en el Instituto Nacional San Borja. Se aplicarán cuestionarios validados para medir las variables estrés laboral y clima organizacional. Los datos recogidos se analizarán mediante estadística descriptiva (medias, desviaciones estándar) y análisis estadísticos correlacionales para determinar la existencia de relación entre las variables de estrés y clima organizacional, controlando a la vez las variables demográficas edad y antigüedad laboral. Los resultados que se obtengan permitirán tratar de comprobar la asociación existente entre ambas variables, así como otros factores relacionados que pudiesen representar riesgo para el bienestar laboral del personal de enfermería oncológica. Estas evidencias permitirán, además, sentar las bases para el diseño de futuras estrategias orientadas hacia el fortalecimiento del clima organizacional mientras que se intenta disminuir el estrés laboral en procura de la búsqueda de la calidad de vida en el ámbito hospitalario. El estudio se llevará a cabo teniendo en consideración los principios éticos de investigación, garantizando la confidencialidad de la información recabada y la obtención del consentimiento informado de las participantes.

1.4.3. Práctica

La relevancia práctica de esta investigación radica en su potencial para generar información útil para los gestores de servicios hospitalarios. Identificar los factores relacionados con el estrés laboral y el clima organizacional permitirá diseñar e implementar programas orientados a reducir la carga emocional, fortalecer las habilidades psicosociales y promover entornos laborales saludables. La evidencia resultante contribuirá a mejorar el bienestar del personal de enfermería oncológica, optimizar la calidad del servicio brindado y fomentar la retención del talento humano especializado en áreas asistenciales críticas.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se llevará a cabo entre los meses de julio a diciembre de año 2025.

1.5.2. Espacial

La investigación se llevará a cabo en el Instituto Nacional san Borja, 2025.

1.5.3. Población o -unidad de análisis

La población considerada en el estudio está integrada por 90 profesionales de enfermería oncológica que brindan atención en las áreas de TPH, hospitalización hematológica y clínica de día del Instituto Nacional San Borja, Lima – Perú, 2025

2. MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la investigación

2.1.1.- Antecedentes internacionales

En el estudio realizado por María Blanca Cuenca (11)2021. se buscó examinar cómo la exposición a estresores laborales se relaciona con la flexibilidad psicológica en los profesionales de enfermería, así como determinar la asociación entre dicha exposición y los síntomas emocionales de estrés, ansiedad y depresión y dicha flexibilidad. Asimismo, la autora buscó identificar diferencias en los niveles de estresores y síntomas emocionales según el área laboral y el turno de trabajo. Para ello, se utilizó un diseño correlacional-comparativo. Los resultados evidenciaron una prevalencia relevante de síntomas emocionales, reportándose niveles moderados a severos de depresión en el 17,6 %, ansiedad en el 29,9 % y estrés en el 23,3 % del personal evaluado. Adicionalmente, se constató que existía una correlación negativa importante entre los estresores laborales y la flexibilidad psicología, al igual que entre el estrés laboral y la sintomatología emocional, lo que nos ofrece la idea de que, a más tensión y demanda laboral, menor

flexibilidad psicológica y a mayor sintomatología emocional. Asimismo, las enfermeras que trabajaban turnos rotativos obtuvieron puntuaciones más altas, en cuanto a ansiedad y estrés, que las enfermeras que trabajaban turnos diurnos. Las enfermeras de la atención comunitaria también mostraron puntuaciones más bajas en depresión, ansiedad y estrés en comparación con las enfermeras hospitalarias, y corroboran, con este tipo de estudio, que el contexto laboral del personal sanitario tiene efectos en su bienestar emocional.

Los autores Mirian Cristina dos Santos Almeida et al. (12) 2022. realizaron un estudio con el propósito de analizar la relación del clima organizacional, la satisfacción en el trabajo y el síndrome de desgaste profesional en trabajadores de enfermería, que fue certamen correlacional transversal. Los resultados indicaron que el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo tuvo una calificación considerada regular. En la evaluación del síndrome de desgaste profesional se evidencian niveles moderados de desgaste emocional, bajos niveles de despersonalización y altos niveles de realización profesional. También se observa una correlación positiva fuerte entre la satisfacción en el trabajo y el clima organizacional de modo que a mayor desarrollo de condiciones organizacionales existe mayor satisfacción del personal mientras que en contrapartida la correlación se vuelca de forma negativa entre el desgaste emocional, el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo; así como también la despersonalización y la satisfacción en el trabajo de manera que se sugiere que condiciones laborales desfavorables contribuyen al aumento en el desgaste emocional y a una disminución en el bienestar en el trabajo del personal de enfermería .

Liu Wang et al.(13)2023. realizaron un estudio cuyo objetivo fue investigar los niveles de comportamiento ciudadano organizacional en enfermeras, así como analizar la relación entre el agotamiento laboral y el clima ético con dicho comportamiento. Se trató de un estudio transversal de enfoque correlacional, en el que participaron 1157 enfermeras seleccionadas mediante muestreo por conveniencia entre abril y octubre de 2019. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas

de autoinforme que midieron el comportamiento de ciudadanía organizacional, el agotamiento emocional, la despersonalización, la realización personal y las percepciones del clima ético. Los resultados mostraron que el nivel promedio de comportamiento ciudadano organizacional entre las enfermeras fue alto. Además, el modelo de regresión evidenció que el agotamiento laboral y el clima ético explicaron un 38,6% adicional de la varianza en el comportamiento ciudadano organizacional, más allá de los factores sociodemográficos, alcanzando en conjunto un 44,9% de la varianza total. Estos hallazgos sugieren que un clima laboral ético y bajos niveles de agotamiento profesional favorecen conductas voluntarias que benefician el funcionamiento institucional.

2.1.2.- Antecedentes nacionales

En Perú, Bustamante et al.(14)2022. realizaron un estudio para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema de salud pública. La investigación pertenece a una metodología cuantitativa, diseño no experimental de tipo correlacional y se llevó a cabo con una muestra de 51 enfermeros. Las conclusiones evidencian la existencia de una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, encontrándose un coeficiente de correlación de 0.760, lo que significa que sí existe una asociación entre ambas variables y, además, un clima organizacional adecuado favorece el incremento del nivel de satisfacción del personal de enfermería.

Fernández (15) 2025.realizó un estudio en un hospital de Lima con el fin de determinar la asociación existente entre clima organizacional y estrés laboral en las personas que trabajaban en el equipo médico. Con tal objetivo, fue una investigación de tipo observacional, transversal y correlacional, aplicada a una muestra de 76 médicos. A los mismos informantes se les aplicó el cuestionario que contenía la escala multidimensional de clima organizacional para personal de salud y un instrumento para medir el estrés laboral en médicos. Los resultados iban en la dirección

de encontrar que el nivel moderado es el que mayor frecuencia tiene en ambas variables: para el clima organizacional, el 48,7 % de los médicos estaban en el nivel de moderado, mientras que para el estrés laboral, el nivel de moderado era del 54,0 %. Además, se encontró correlación significativa, positiva y fuerte entre el clima organizacional y estrés laboral ($\rho = 0,82$; $p = 0,001$), indicando que un clima organizacional menos favorable se asociaba con mayores niveles de estrés. Se concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y cada una de las dimensiones en estrés laboral en los médicos evaluados.

Fernández (15), Lima Perú 2025. Se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la variable estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima. Métodos. Se llevó a cabo un estudio observacional, transversal y correlacional realizado con médicos de un hospital de Lima (Perú). La población muestral estuvo compuesta por 76 médicos a quienes se les aplicó una encuesta que contenía la escala multidimensional de clima organizacional para personal de salud y el instrumento de estrés laboral para médicos.

Resultados. En la variable clima organizacional y en la variable estrés laboral, predominaron los niveles moderados, obteniéndose un valor de 48,7% y un 54.0% del total de los médicos del hospital, respectivamente. Adicionalmente, se halló una correlación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal médico ($\rho 0.82$; $p = 0.001$). Conclusiones. Existe correlación significativa, positiva y fuerte en el clima organizacional y en cada una de las dimensiones del estrés laboral en el personal médico del hospital de Lima en Perú.

Campos (16)2018.llevó a cabo una investigación en la ciudad de Lima con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 112 enfermeros y enfermeras asistenciales

pertenecientes a cinco servicios del mencionado instituto. En los resultados, se evidenció que el 65 % del personal consideró el clima organizacional como “por mejorar”, mientras que el 35 % lo percibió como “saludable”. En las dimensiones específicas, la cultura organizacional fue calificada como “no saludable” por el 59 %, el diseño organizacional como “por mejorar” por el 69,5 % y el potencial humano como “no saludable” por el 82 %. Respecto a la satisfacción laboral, el 45 % de los participantes manifestó sentirse satisfecho con su trabajo, aunque se identificaron niveles de insatisfacción del 16 % en la dimensión de significación de la tarea y del 15 % en la de beneficios económicos. Finalmente, se comprobó una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0,05$), lo cual indica que un entorno institucional favorable contribuye al aumento de la satisfacción del personal de enfermería.

2.2.- Bases teóricas

2.2.1.- Estrés laboral – variable 1

2.2.1.1. Conceptos del estrés laboral

De acuerdo con la OMS (Organización Mundial de la Salud). El estrés laboral es el conjunto de reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y conductuales que surgen cuando el trabajador percibe que las exigencias del entorno laboral sobrepasan sus posibilidades o recursos personales para hacer frente a ellas de una forma eficaz. (17)

El estrés laboral se concibe como una respuesta negativa del trabajador ante las exigencias del entorno de trabajo que superan sus capacidades personales para afrontarlas. No se trata de una enfermedad, sino de una reacción del organismo ante una sobrecarga de demandas laborales, cuando se espera que el individuo realice más de lo que puede manejar de manera efectiva. Esta situación genera desequilibrios físicos y emocionales que se manifiestan en síntomas como

cansancio, ansiedad, irritabilidad y bajo desempeño, afectando tanto la salud del empleado como su bienestar general dentro del ámbito laboral. (18)

El personal de enfermería, por la naturaleza de su labor, enfrenta constantemente altos niveles de estrés, lo que convierte a esta profesión en una de las más exigentes y emocionalmente demandantes. Esta exposición prolongada puede generar trastornos psicológicos, insatisfacción laboral, ausentismo e incluso la rotación o abandono del puesto de trabajo. El estrés laboral constituye una de las principales causas de estas problemáticas, ya que el trabajo de enfermería implica el manejo continuo de situaciones críticas que requieren un desempeño eficiente y preciso. Diversos autores coinciden en que esta profesión implica una gran responsabilidad, lo que expone a los profesionales a presiones constantes, conflictos interpersonales y cambios permanentes dentro del entorno hospitalario. (19)

2.2.1.2. Dimensiones

- **Ambiente físico**

El ambiente físico laboral hace referencia a las condiciones materiales y ambientales que rodean al trabajador durante la ejecución de sus actividades. Esta dimensión comprende aspectos como la iluminación, el nivel de ruido, la temperatura, la ventilación, la ergonomía, el espacio disponible y los recursos necesarios para desarrollar las tareas de manera segura y eficiente. Cuando estos factores no son adecuados, pueden generar incomodidad, fatiga, malestar y tensión física, lo que contribuye al incremento del estrés laboral. (20).

En el contexto hospitalario, particularmente en enfermería oncológica, el ambiente físico tiene una importancia crítica. Las largas jornadas laborales, la exposición constante a ruido de equipos médicos, las temperaturas variables y las condiciones de iluminación artificial pueden intensificar la carga física y emocional, aumentando los niveles de estrés. Por ello, mantener un

ambiente físico saludable y confortable es fundamental para preservar el bienestar y la eficiencia del personal de salud. (21)

- **Ambiente psicológico**

El ambiente psicológico laboral está relacionado con las demandas mentales y emocionales del trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, la responsabilidad asignada y el reconocimiento recibido. Altos niveles de exigencia acompañados de baja capacidad de control pueden generar ansiedad, frustración y sensación de impotencia. (22).

Cuando los trabajadores cuentan con apoyo institucional, claridad en sus funciones y retroalimentación adecuada, se reducen los efectos negativos del estrés, promoviendo una mayor motivación y estabilidad emocional. (23). Estudios señalan que el respaldo social y el control percibido sobre las tareas actúan como factores protectores ante el desgaste emocional (24).

- **Ambiente social**

El ambiente social hace referencia a la calidad de las relaciones entre compañeros, la comunicación con superiores y el apoyo emocional recibido dentro del entorno laboral. Interacciones conflictivas, ausencia de colaboración o falta de reconocimiento pueden incrementar la tensión emocional y la fatiga psicológica (25).

En este sentido, el apoyo social entre compañeros y la comunicación efectiva desempeñan un papel protector frente al estrés. Según Zhou et al. (2021), el respaldo emocional y laboral por parte de los colegas y supervisores reduce los efectos negativos del estrés y previene el síndrome de burnout, ya que el apoyo social percibido permite afrontar mejor las demandas del entorno hospitalario. (26)

2.2.2.- Clima organizacional – variable 2

2.2.2.1 Conceptualización del clima organizacional

Se puede entender el clima organizacional como la totalidad de percepciones que las personas que trabajan tienen sobre el interior de la organización, es decir, las percepciones sobre las relaciones personales, la jerarquía que rige la organización, el estilo de liderazgo y las reglas de conducta que marcan el ámbito de la ejecución laboral. Las percepciones inferidas por los componentes del clima organizacional afectan directamente la motivación, el desempeño, la satisfacción y el bienestar de las personas que colaboran. (27).

Según Robbins y Judge (2019), el clima de la organización es parte de los eventos que suceden en la cotidianidad de la vida de los trabajadores, así como de lo que piensan sobre las políticas, prácticas y procedimientos que ha establecido la organización. Un clima organizacional positivo se relaciona con mayor sentido de compromiso, productividad y satisfacción; por el contrario, un clima organizacional negativo puede dar lugar a conflictos, estrés y rotación del personal. (28)

Según Cárdenas, las normas laborales evolucionan de manera paralela a los cambios sociales, convirtiéndose en un medio mediante el cual la sociedad busca soluciones a los diversos desafíos que enfrenta. Aunque estas disposiciones puedan establecer límites o modificaciones, la organización reconoce a la colectividad como un espacio amplio de desarrollo. En este sentido, el ambiente laboral surge de la idea de que el ser humano forma parte de entornos dinámicos y complejos, integrados por individuos y grupos cuyas conductas influyen en dicho contexto. En toda institución, el factor humano es esencial, ya que sin la participación de los trabajadores no sería posible el crecimiento organizacional. Por ello, el clima laboral adquiere gran relevancia, pues el comportamiento de las personas está determinado tanto por sus experiencias personales como por factores externos, entre ellos las condiciones del entorno organizacional y la percepción individual que cada trabajador tiene de su ambiente de trabajo. (29)

La cultura organizacional revela las opiniones que tienen los trabajadores acerca del medio laboral

que resulta ser información útil para una organización, pudiendo ayudar a detectar y mejorar los errores en el entorno laboral, mejorando así la disposición de los trabajadores a seguir con sus puestos de trabajo. Ciertas investigaciones sugieren que un clima de soporte organizacional, la satisfacción de los trabajadores y la motivación están relacionadas positivamente entre sí y, al mismo tiempo ayudan a reducir la presión que el personal está sometido. (30)

2.2.2.2 Dimensiones

• Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las conductas, actitudes y valores de las personas dentro de una organización. Incluye factores como la motivación, la comunicación, el liderazgo y la interacción grupal. El comportamiento organizacional influye directamente en el clima laboral, ya que un entorno donde prevalece la cooperación, la empatía y la comunicación efectiva genera satisfacción y cohesión entre los trabajadores. (29)

De acuerdo con Segredo, afirma que el comportamiento del individuo en el trabajo está fundamentado en aportes de diferentes disciplinas entre las cuales podemos contar la psicología, la sociología, la ciencia política... a partir de las cuales se contemplan al sujeto o persona como centro en el estudio y el análisis de los grupos y de las estructuras organizativas. En el ámbito de la salud, el clima organizacional adquiere una relevancia particular, ya que constituye un elemento clave para el desarrollo y la eficacia de las estrategias de trabajo institucional. Este permite a los directivos comprender de manera integral el funcionamiento de la organización y proyectar su crecimiento a largo plazo. Además, el clima organizacional funciona como un indicador que facilita el análisis de las condiciones cambiantes del entorno laboral, permitiendo identificar las necesidades actuales y definir las acciones estratégicas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos. En consecuencia, un adecuado clima organizacional favorece la planificación, el bienestar del personal y la consolidación de la visión institucional futura. (30)

- **Estructura organizacional**

La estructura organizativa se refiere a la forma en la que se dividen, se agrupan y se integran las actividades dentro de una organización. Se incluye la jerarquía, que define niveles de autoridad, los canales de comunicación y la delegación de responsabilidades. Una estructura bien definida y flexible permite incrementar la eficiencia, la toma de decisiones y la coordinación entre los grupos de trabajo (Chiavenato, 2017). (27)

La estructura organizacional abarca distintas categorías que explican su funcionamiento interno. En primer lugar, el funcionamiento comprende los procedimientos formales y normativos que orientan el desarrollo de las labores dentro de la institución, garantizando orden y eficiencia. Por otro lado, las condiciones de trabajo hacen referencia a los aspectos que influyen en la conducta, el desempeño y la motivación del personal, ya que determinan la forma en que los empleados se relacionan con su entorno laboral. Finalmente, los estímulos al desarrollo organizacional se entienden como los factores estratégicos que la empresa utiliza para impulsar el crecimiento institucional y alcanzar sus objetivos, destacando siempre la relevancia del componente humano como base fundamental del progreso y la sostenibilidad organizacional. (31)

- **Estilo de dirección**

El estilo de dirección hace referencia a la forma en que los líderes ejercen su autoridad e influyen en el comportamiento de los trabajadores. Los estilos de liderazgo pueden variar desde autoritarios hasta participativos, y cada uno tiene un impacto diferente en el clima laboral (Robbins & Judge, 2019). (28)

De acuerdo con Franklin y Krieger (32) existen distintas tipologías que se pueden denominar estilos de liderazgo que influyen directamente en la manera de trabajar en los grupos. El liderazgo autocrático, por su parte, se identifica con el final de la participación y colaboraciones. El líder controla el grupo con respecto a las decisiones, pues toma todas y cada una de ellas, y deja

escasamente espacio para la comunicación relacionada con la toma de decisiones, con lo que es muy escasa la posibilidad de cooperación, produciendo en el grupo un tipo de dependencia jerárquica. En contraste, el liderazgo paternalista adopta una postura amable y protectora, pero mantiene la autoridad en los momentos cruciales, lo que puede fomentar la dependencia de los subordinados. Por otro lado, el liderazgo permisivo se enfoca en la libertad individual y en el respeto a los derechos personales, aunque su exceso puede derivar en desorganización y falta de cohesión grupal. Finalmente, el liderazgo participativo promueve la cooperación, la toma de decisiones conjunta y el compromiso colectivo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el desarrollo integral del grupo dentro de la organización

2.3.-Formulación de hipótesis

2.3. 1.- Hipótesis general

- **Ha:** Se espera encontrar una asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional del personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

- **HaE1:** Se prevé la existencia de una relación significativa entre la dimensión del ambiente físico y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja en el año 2025
- **HaE2:** Se anticipa una asociación significativa entre la dimensión del ambiente social y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025.
- **HaE3:** Se estima que existe una relación significativa entre la dimensión del ambiente

psicológico y el clima organizacional del personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja en el año 2025.

3.-METODOLOGÍA

3.1.-Método de la investigación

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizará el denominado método hipotético-deductivo, ya que dicho método se fundamenta en la formulación de una serie de preguntas, objetivos e hipótesis sustentados sobre la base de un marco teórico previamente establecido. Dicho método se encuentra diseñado para contrastar las hipótesis de investigación a partir de un análisis sistemático de los datos recogidos con el fin de determinar su validez y, por lo tanto, aceptar o rechazar las proposiciones señaladas en función de la evidencia obtenida. (33)

3.2.- Enfoque investigativo

El tipo de investigación que se ha asumido en este trabajo es el cuantitativo, dado que se centra en responder a las preguntas del estudio a partir de la recogida y el análisis de datos numéricos. Esto lleva a cabo una medición de tipo objetivo de las variables y de sus dimensiones a partir de la aplicación de procedimientos de estadística descriptiva e inferencial a la hora de interpretar los resultados y de establecer relaciones entre los fenómenos observados. (34)

3.3.- Tipo de investigación

El presente trabajo se corresponde con un estudio de tipo aplicado, en tanto que la finalidad de una investigación aplicada es la de generar conocimientos de forma directa y práctica, orientada a la solución de la problemática concreta; y el emitido por la investigación aplicada toma los aportes de la ciencia básica o de la ciencia teórica, porque el objetivo de ésta es describir la realidad del fenómeno institución para el bienestar del personal del ámbito de la enfermería. (33)

3.4.-Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal. Se denomina así porque las variables fueron analizadas tal como aparecen en su contexto natural, sin ser manipuladas por el investigador. Es correlacional porque se intentó establecer, de acuerdo con el análisis estadístico, la relación existente entre las variables objeto de estudio. Finalmente, se clasifica de esta manera porque la información fue recogida en un solo momento y en un contexto específico. (34)

3.5.-Población, muestra y muestreo

3.5.1.- Población

La población se considera el conjunto global de elementos o de individuos que conviven entre sí en una o más características comunes, lugar de trabajo, edad o nivel de formación profesional. En el marco de la presente investigación, la población estuvo conformada por un total de noventa profesionales de enfermería pertenecientes al Instituto San Borja, 2025.

3.5.2.-Muestra

La población objeto de estudio está constituida por 90 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de hospitalización oncológica, unidad de trasplante de progenitores hematopoyéticos (TPH) y clínica de día del instituto nacional san Borja, 2025. (35)

La fórmula fue:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \alpha^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N: 90 personal de enfermería.

Z: 1,96

p: Proporción para obtener un tamaño de muestra más conservador, 0,5 q:

1-p

α : Margen de error esperado = 0,09 Reemplazando

los valores en la fórmula:

$$90 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5$$

$$n = \frac{90 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(90 - 1)0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 86.436$$

$$1.1829$$

N: 73.1

El tamaño muestral calculado para una población de 90 profesionales de enfermería fue de 73 participantes, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Criterios de Inclusión:

- Profesional de enfermería que labora en la unidad de hospitalización oncológica , unidad de trasplante de progenitores hematopoyéticos (TPH) y clínica de día en el instituto nacional san Borja.
- Serán considerados aquellos profesionales de enfermería que manifiesten su disposición a participar en el estudio y que otorguen su consentimiento informado de manera voluntaria.
- Se incluirá a los profesionales de enfermería que se encuentren desempeñando funciones activas en el servicio durante el periodo de aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión:

- Se excluirá a los profesionales de enfermería que no realicen funciones asistenciales en las áreas oncológicas al momento del estudio.
- No formarán parte aquellos enfermeros(as) que no expresen su conformidad para participaron que no firmen el consentimiento informado.
- Quedarán excluidos los profesionales que se encuentren con descanso médico, vacaciones o licencia sin goce de haber durante el periodo de aplicación de los instrumentos.

3.5. 3.- Muestreo

En esta investigación se utilizará un muestreo aleatorio simple, recolectándose la información hasta alcanzar el tamaño muestral establecido.

Asimismo, se proporcionará a cada participante un cuadernillo que incluirá la presentación del estudio, el consentimiento informado, las instrucciones generales y los cuestionarios correspondientes a las variables de investigación, los cuales serán autoadministrados por el personal participante.

3.6.- Variables y operacionalización

Variable 1. El estrés laboral

Variable 2. Clima organizacional

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala de valoración |
|--------------------------|---|---|--|---|--------------------|---|
| V1 estrés laboral | En las palabras de Lazarus y Folkman (1986), el estrés laboral es la respuesta física y emocional que se experimenta al darse una situación en la que las exigencias del contexto laboral son superiores a los recursos personales del trabajador facilitados para hacer frente a éstas, llegando a provocar un estado de tensión y de malestar. (36) | En este estudio, el estrés laboral se medirá mediante la percepción del personal de enfermería oncológica sobre sus demandas, nivel de control y apoyo social en el trabajo, empleando. | Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social | <ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Temperatura • Iluminación • Carga física de trabajo • Condiciones ergonómicas • Exigencias laborales. • Presión y responsabilidad. • Reconocimiento y motivación. • Relaciones con compañeros. • Apoyo de superiores. • Comunicación y clima laboral. | Nominal | Excesivo: puntaje 69 – 102 Mediano: puntaje 35 – 68 Escaso: puntaje 00 – 34 |
| V2. Clima organizacional | Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional es el conjunto de percepciones que tienen los miembros de una organización respecto al ambiente laboral en el que realizan sus | En la presente investigación, el clima organizacional se evaluará a través de las percepciones del personal de enfermería oncológica | Comportamiento organizacional Estructura organizacional | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales entre el personal. • Comunicación entre compañeros y superiores. • Trabajo en equipo. Compromiso institucional. • Claridad de funciones y roles. | | Nunca (N: 0) |

actividades, influenciado por factores estructurales, conductuales y de liderazgo. (37)

respecto al comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección existente en su entorno laboral.

Estilo de dirección

- Normas y procedimientos establecidos.
- Fluidez en los canales de comunicación.
- Organización jerárquica coherente.
- Liderazgo participativo.
- Apoyo del superior inmediato.
- Reconocimiento y motivación.
- Toma de decisiones justa y transparente.

A veces (AV: 1)

Siempre (S: 2.)

Ordinal

3.7.- Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1.- Técnica

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, dado que permite obtener información de manera directa y sistemática de los participantes. Este método facilita la recopilación rápida y organizada de los datos necesarios para el análisis, garantizando eficiencia en el proceso de medición de las variables del estudio. (35)

3.7.2.- Descripción de instrumento variable

3.7.2.1.- Estrés laboral

El instrumento número 1 evalúa el estrés laboral estructurado por 33 ítems; dispuesto a partir de 3 dimensiones: ambiente físico compuesto por 6 preguntas, ambiente psicológico compuesto por 18 preguntas y ambiente social compuesto por 10 preguntas, cuyas respuestas son: nunca(N), alguna vez(N), frecuentemente(F) y muy frecuentemente (M.F). Escala sacada de Huallpa MI, Ortiz LD. (38)

3.7.2.2.- Clima organizacional

El instrumento 2 para el clima organizacional está constituido por 50 ítems. Su valoración se realiza de acuerdo con una escala tipo Likert: nunca (N: 0), a veces (AV: 1) o siempre (S: 2). Los puntajes se obtienen de las respuestas que otorga cada uno (a) de los profesionales incluidos/as en la muestra. Cada inciso otorga un puntaje que oscila entre 0 y 2 puntos, como cada categoría posee un total de cinco ítems, será comprendida entre 0 y 10 para cada una de ellas. (39)

3.7.3.-Validación

Instrumento 1. fue validado en Perú el año 2019, por Huallpa Quispe Maria y Ortiz Mamani Leyla, mediante 5 jueces de expertos y el valor de P 6.O (38)

Instrumento 2. fue validado mediante un juicio de especialistas en el área de salud pública a cargo de la autora Ana María Segredo Pérez, de la Escuela Nacional de Salud Pública en la Habana, Cuba, a través de la inspección del contenido y el aspecto, llegándose a la conclusión de que resulta justificable, sensible, determinado la validez de 0,97 claramente definido y aclarado por lo tanto el instrumento resulta ser aplicable y pertinente para la población de estudio y a la luz de lo expuesto, el instrumento fue adaptado al Perú por Peralta en el año 2021. (39)

3.7.4.- Confiabilidad

En relación con la confiabilidad, los autores de los instrumentos reportaron adecuados niveles de consistencia interna en estudios previos (38,39).

El primer instrumento, el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), evidenció un coeficiente alfa de Cronbach de 0.85, lo que indica una alta fiabilidad para medir el nivel de desgaste laboral en profesionales de salud. (38)

Respecto al segundo instrumento, el Cuestionario de Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S), se obtuvo un alfa de Cronbach global de 0.939, reflejando una excelente consistencia interna. adicionalmente a su adaptación al contexto peruano, el instrumento alcanzo un coeficiente alfa de 0.737, lo que conforma su confiabilidad para ser aplicado en instituciones de salud del país (39).

3.8.- Procesamiento y análisis de datos

El análisis y el procesamiento de los datos se desarrollará de forma sistemática y ordenada. Antes de la aplicación del instrumento se realizarán las gestiones correspondientes ante la institución de salud para poder conseguir el permiso adecuado. Una vez autorizada la recolección de información, se expondrán los objetivos y los alcances a los participantes para

que puedan comprender la importancia de su intervención, informándoles de la obtención del consentimiento expreso mediante su firma, y asegurando así su participación voluntaria.

Con posterioridad, se procederá a ejecutar un control de calidad de los cuestionarios hasta su finalización, llevando a cabo un chequeo concienzudo de su contenido, para la detección de posibles preguntas omitidas o nunca respondidas, de manera tal que validez y fiabilidad de los datos obtenidos se vean aseguradas.

Una vez realizada la extracción de la muestra se procederá a registrar la información en la matriz construida con el programa Microsoft Excel para, posteriormente, ser transferida al software del paquete estadístico SPSS versión 26, donde se etiquetarán las variables y sus correspondientes categorías a analizar.

A continuación, se calcularán las puntuaciones y niveles de las variables del estudio y, de acuerdo a las puntuaciones totales, se les aplicará la prueba de Kolmogórov- Smirnov a fin de contrastar la normalidad de la distribución de los datos.

Por último, para comprobar las hipótesis de la investigación se utilizarán las pruebas estadística Rho Spearman-Pearson, dependiendo de la distribución obtenida. Todos los resultados se acompañarán de tablas y figuras, junto con su respectivo análisis e interpretación, lo que garantizará una comprensión global de los hallazgos del estudio.

3.9. Aspectos éticos

Son importantes los aspectos éticos en una investigación también hay que tenerlos si se lleva a cabo un estudio o una investigación, debido a que permiten garantizar los derechos, la dignidad y el bienestar de nuestras unidades de análisis. Los principios a tener en cuenta cuando se lleva a cabo un estudio son:

Principio de autonomía

Se respetó la libertad de decisión de los participantes, brindándoles información clara sobre los objetivos y procedimientos del estudio. La participación fue voluntaria, previa firma del consentimiento informado, garantizando su derecho a aceptar o retirarse en cualquier momento sin repercusiones. (40).

Principio de beneficencia

Se priorizó el bienestar de los participantes, procurando que la investigación genere aportes valiosos para el ámbito profesional y académico. Se actuó en todo momento buscando aportar conocimiento que beneficie la práctica de enfermería y las condiciones laborales del personal de salud. (40).

Principio de No maleficencia

Se aseguraron condiciones que evitaran causar daño físico, emocional o profesional a los participantes. Toda la información recolectada fue manejada con responsabilidad, evitando situaciones que pudieran perjudicar a los involucrados. (40)

Principio de justicia

Se garantizó un trato equitativo para todos los participantes, sin discriminación alguna. La selección de la muestra se realizó de manera imparcial, y los datos fueron analizados con objetividad, asegurando igualdad de oportunidades para formar parte del estudio. (40)

4.ASPECTOS ADMINSTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades -2025

| ACTIVIDADES | Julio | Agosto | Septie mbre. | Octub re. | Novie mbr e. | Diciemb re. |
|--|--------------|---------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------|
| Revisión de la problemática de estudio. | X | | | | | |
| Identificación y análisis de fuentes bibliográfica | X | | | | | |
| Formulación de la situación problemática y elaboración del marco teórico | X | X | | | | |
| Fundamentación y justificación del estudio | X | X | | | | |
| Definición del problema y objetivos de la investigación | | X | | | | |
| Selección del enfoque y diseño metodológico | | X | X | | | |
| Determinación de la población y muestreo | | X | X | | | |
| Selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos | | X | X | | | |
| Revisión de aspectos éticos | | | X | | | |
| Procesamiento y análisis de información | | | X | X | | |
| Gestión administrativa del estudio | | | | X | | |
| Elaboración y organización de anexos | | | | X | | |
| Aprobación del proyecto | | | | | X | X |
| Sustentación del trabajo de investigación | | | | | | x |

4.2 Presupuesto

| Descripción | Cantidad | P U | Precio Total |
|---|-----------------|--------------|---------------------|
| A. Recursos | | | |
| Reproducciones de documentos manuscritos | | | S/27.00 |
| Materiales obtenidos de fuentes digitales | | | S/80.00 |
| Papel de bond A4 | 2 millares | S/17.00 | S/34.00 |
| Materiales de escritorio | | | |
| B. Servicios | | | |
| Uso de Computadora | 800 horas | S/1.00 | S/800.00 |
| Servicio de Impresión | 150 paginas | S/0.70 | S/105.00 |
| Servicio de Fotocopia | 700 copias | S/0.06 | S/42.00 |
| Anillado de documentos | 02 ejemplares | S/10.00 | S/20.00 |
| Empastado de tesis | | | S/150.00 |
| c. Viáticos | | | |
| Gastos de Transporte | | | S/50.00 |
| | | TOTAL | S/1308.00 |

5.- REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. 2022 Sep 28. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. Gordillo Montero JC. Estrés laboral en profesionales de la salud que brindan atención a pacientes oncológicos [Internet]. 2023 ago 2. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.921>
3. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez MR. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. UNESUM-Ciencias [Internet]. 2020;4(3):41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
4. Bamforth K, Rae P, Maben J, Lloyd H, Pearce S. Percepciones del bienestar psicológico de los profesionales sanitarios en el trabajo y su vínculo con las experiencias de atención de los pacientes: una revisión exploratoria. Revista Internacional de Estudios de Enfermería Advances [Internet]. 2023 Dec;5:100148. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666142X23000322>
5. Le Roux SC, Teresa K. Bienestar de la enfermera oncológica y asignación enfermera-paciente generada mediante historial clínico electrónico [Internet]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40986767/>
6. errada-Muñoz M. Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario: una revisión sistemática [Internet]. 2022 feb. Disponible en: <https://www.horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/48093>

7. Manoel Carlos Neri da Silva, Sistema de Salud y Trabajo: desafíos para la Enfermería en Brasil(internet)disponible e en:<https://www.scielo.br/j/csc/a/wqFyYK4y49f8WZPmkvrwVsQ/?format=html&lang=pt#>
8. Valeria Nicolle Carbonel Alva, Resiliencia, Estrés Laboral y Compromiso Laboral en enfermeras de pacientes oncológicos durante la pandemia del COVID-19. Lima 2023 . (internet) disponible en : <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/46da922f-4d95-4647-bacf-8dceacd1886e/content>
9. Morán Huaman C, Pari Centeno N. Relación entre el estrés laboral y la calidad de atención del profesional de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín, años 2020-2021 [Internet]. 2021. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5afb1c0a-2956-4fe5-95c2-a39b93a17930/content>
10. Peñaloza Campos J. Estrés laboral relacionado con la calidad de atención del enfermero percibido por el paciente adulto oncológico en un hospital público [Internet]. 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7374>
11. Cuenca MB, García-Martín MB, Calero García MJ. Ansiedad, depresión, estrés laboral y flexibilidad psicológica en enfermeras: un estudio correlacional-comparativo. European Journal of Health Research [Internet]. 2021 dic 13;7(3):1-21. Disponible en: <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1713>
12. Dos Santos Almeida MC, Barros VG, da Silva SM, da Silva FJ, Yamassake RT, Mauricio Telles AC, Ferreira Pereira RS, Pavan Baptista PC. Clima organizacional, satisfacción

- laboral y burnout en trabajadores de enfermería. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2022;30:e867. Disponible en: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-867>
13. Wang L, Dong X, An Y, Chen C, Eckert M, Sharplin G, Fish J, Fan X. Relaciones entre el agotamiento laboral, el clima ético y el comportamiento ciudadano organizacional entre enfermeras registradas: un estudio transversal. *International Journal of Nursing* [Internet]. 2023;10(4):—. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ijn.13115>
 14. Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz NC, Arrunategui-Huamán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú [Internet]. 2023 Ago 5;28(Especial 9):150-161. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
 15. Fernández-Rubio M. Clima organizacional y estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima [Internet]. *Rev Peru Cienc Salud*. 2025 Jul;7(3):234-41. Disponible en: <https://revistas.udh.edu.pe/RPCS/article/view/612>
 16. Campos Truyenque G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2018 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11800>
 17. Mejía Rodríguez M. Factores que influyen en el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de pediatría oncológica en un instituto especializado de Lima, 2021 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5203>
 18. Porta Ñavincopa MA. Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua; 2022 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1757>

19. Garza Hernández R, Meléndez Méndez M C, Castañeda-Hidalgo H, Aguilera Pérez A, Acevedo Porras G, Rangel Torres S. Nivel de estrés en enfermeras que laboran en áreas de hospitalización. *Desarr Científ Enferm*. 2011 Ene-Feb;19(1):15-19. Disponible en: <https://www.index-f.com/dce/19pdf/19-015.pdf>
20. European Agency for Safety and Health at Work. El entorno físico del trabajo y estrés laboral: mecanismo y consecuencia [Internet]. 2021. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
21. Munzel T, Gori T, Babisch W, Basner M. Environmental noise and the cardiovascular system. *Journal of the American College of Cardiology* [Internet]. 2018;71(6):688-97. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6878772/>
22. Ibrahim RZAR, Zalam WZM, Foster B, Afrizal T, Johansyah MD, Saputra J, Bakar AA, Dagang MM, Ali SNM. Psychosocial Work Environment and Teachers' Psychological Well-Being: The Moderating Role of Job Control and Social Support [Internet]. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(14):7308. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph18147308>
23. Karasek R, Theorell T. Afrontamiento del estrés en la repatriación forzada de niños refugiados no acompañados solicitantes de asilo entre agentes de policía y trabajadores sociales suecos [Internet]. 1990. Disponible en: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1955102](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1955102)
24. van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review

- and meta-analysis [Internet]. *BMJ Open*. 2020 Jul 5;10(7):e034849. Disponible en: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
25. Wu L-C, Chou C-Y, Kao C-Y. Workplace social support as a mediating factor in the association between occupational stressors and job burnout: a study in the Taiwanese nursing context [Internet]. 2023 Aug 29; *Journal of Nursing Management*. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/2023/5599128>
26. Zhou H, Gao Y, Zhang M. Job stress, psychological capital, perceived social support, and occupational burnout among hospital nurses [Internet]. 2021 Jul;53(4):511-518. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33646610/>
27. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones [Internet]. México: McGraw-Hill Interamericana; 2017. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/747175181/Comportamiento-Organizacional-Chiavenato-2017-1-2>
28. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación; 2019 [Internet]. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
29. Cárdenas N. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. [Tesis de maestría]; Perú: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Segredo-Pérez A, Reyes-Miranda D. Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Correo Científico Médico de Holguín* [Internet] 2004

- [Consultado 2022 jul 21]; 8(3): 1 – 7. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Alina-M-SegredoPerez/publication/276205551_Clima_organizacional_en_salud_publica_Consideraciones_generales/links/555242d708ae6943a86d70a5/Clima-organizacional-en-saludpublica-Consideraciones-generales.pdf
31. Santana Del Salto MC. Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato [tesis]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; año. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6e2b284a-db04-413d-b97f-5f1e0cc81c5c/content>
 32. Krieger FE. Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina. México: Pearson Educación; 2011. Disponible en: <https://ozkarinconsultor.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
 33. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: ©Universidad Ricardo Palma; 2018. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
 34. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill; 2018. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
 35. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGraw Hill; 2014. Disponible en: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

36. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing; 1984. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Stress_Appraisal_and_Coping/i-ySQQuUpr8C?hl=es&gbpv=0https://www.google.com.pe/books/edition/Stress_Appraisal_and_Coping/i-ySQQuUpr8C?hl=es&gbpv=0
37. Litwin GH, Stringer RA. *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge: Harvard University Press; 1968. Segredo Pérez AM, et al. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en instituciones de salud. *Rev Cubana Salud Pública* [Internet]. 2017;43(1):57-67. Disponible en: https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/?utm_source=chatgpt.com#
38. Huallpa MI, Ortiz LD. *Escala Nursing Stress Scale* [Tesis para obtener el título de Segunda Especialidad en Cuidados Intensivos] [Internet]. Lima: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
39. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* [Internet]. México: McGraw Hill; 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
40. Reglamento del comité Institucional de ética para la investigación UPNW-EES-REG-004. Dos de agosto del 2022. Universidad Norbert Wiener [Internet]. Edu.pe. [cited 2023 Oct 26];. Disponible <https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/documentacion/2022/UPNW-EES-REG-004%20Comite%20Institucional%20de%20Etica%20en%20Investigacion.pdf>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Estrés laboral relacionado al clima organizacional del personal de enfermería oncológica en un Instituto Nacional de San Borja , 2025”.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipó tesis | Variables | Diseño metodológico |
|---|---|---|---|---|
| Problema general | Objetivo general | Hipó tesis General | Variable 1: Estrés laboral | Tipo de investigación |
| ¿De qué manera se relacionan el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025? | Identificar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025. | Ha: Se espera encontrar una asociación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el clima organizacional del personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025. | Dimensiones: Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social | Método, enfoque, diseño, corte y nivel de la investigación Hipotético-deductivo, cuantitativo, no experimental, corte transversal y diseño correlacional. |
| Problemas específicos | Objetivo Específicos | Hipó tesis Especificas | Variable 2: Clima organizacional | Población y muestra |
| ¿Cómo se vincula la dimensión del ambiente físico con el clima organizacional del personal de enfermería oncológica en el Instituto Nacional San Borja en 2025? | Examinar la relación entre la dimensión del ambiente físico y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja en 2025. | HaE1: Se prevé la existencia de una relación significativa entre la dimensión del ambiente físico y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja en el año 2025 | Dimensiones: Comportamiento organizacional Estructura organizacional | La muestra estará compuesta por 90 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de hospitalización, TPH y clínica de día del Instituto nacional san Borja, lima |
| ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión del ambiente social en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025? | Determinar la asociación entre el clima organizacional y la dimensión del ambiente social en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025. | HaE2: : Se anticipa una asociación significativa entre la dimensión del ambiente social y el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja durante el año 2025. | Estilo de dirección | |
| ¿De qué manera se asocia el clima organizacional con la dimensión del ambiente psicológico en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja en el año 2025? | Identificar cómo se vincula la dimensión del ambiente psicológico con el clima organizacional en el personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja en 2025. | Ha E3: Se estima que existe una relación significativa entre la dimensión del ambiente psicológico y el clima organizacional del personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional San Borja en el año 2025 | | |

Anexo 2: Instrumento 1

DATOS SOCIO-LABORALES

La escala “Nursing Stress Scale”

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para Ud., en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.”

| ÍTEMS | N | AV | F | MF |
|--|---|----|---|----|
| | 0 | 1 | 2 | 3 |
| AMBIENTE FÍSICO | | | | |
| carga de trabajo | | | | |
| 1. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio. | | | | |
| 2. Pasar temporalmente a otros servicios por falta de Personal. | | | | |
| 3. Realizar demasiadas tareas que no son de Enfermería. | | | | |
| 4. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente. | | | | |
| 5. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería. | | | | |
| 6. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. | | | | |
| AMBIENTE PSICOLÓGICO | | | | |
| Muerte y sufrimiento | | | | |
| 7. Realización de cuidados de enfermería que resultan | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| dolorosos a los pacientes. | | | | |
| 8. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana. | | | | |
| 9. La muerte de un paciente. | | | | |
| 10. Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha. | | | | |
| 11. Ver a un paciente sufrir. | | | | |
| Preparación insuficiente | | | | |
| 12. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente. | | | | |
| 13. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. | | | | |
| 14. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente. | | | | |
| 15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente. | | | | |
| 16. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento. | | | | |
| 17. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado. | | | | |
| Falta de apoyo | | | | |
| 18. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas. | | | | |
| 19. No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) | | | | |
| 20. Personal y turno imprevisible | | | | |
| Incertidumbre en el tratamiento | | | | |
| 21. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora. | | | | |
| 22. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente. | | | | |
| 23. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente. | | | | |
| 24. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible. | | | | |
| AMBIENTE SOCIAL | | | | |
| Problemas con los Médicos | | | | |
| 25. Recibir críticas de un médico. | | | | |
| 26. Problemas con uno o varios médicos. | | | | |

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

ANEXO 03:**Instrumento 2 “Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo”****(ECOS-S)**

El propósito de este cuestionario es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución.

I. Datos del encuestado:

Edad: _____ Sexo: F _____ M _____

Profesión: _____ Especialidad: _____

Centro de trabajo:

Consultorio Médico: ___ Policlínico: ___ Hospital: ___

Institución Docente: ___ Unidad de dirección: _____

Otra: ___ Cuál: _____

Prestador: Si: ___ No: _____

Directivo: Si: ___ No: _____, si es Sí diga qué función realiza: _____

II. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

III. Incisos del cuestionario:

| Incisos | N | AV | S |
|--|----------|-----------|----------|
| 1. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable. | | | |
| 2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio. | | | |
| 3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales. | | | |
| 4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente. | | | |
| 5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. | | | |
| 6. Los trabajadores conocen la misión de la institución. | | | |
| 7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar. | | | |
| 8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo. | | | |
| 9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva. | | | |
| 10. El trabajo que realizo me gusta. | | | |
| 11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores. | | | |
| 12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo. | | | |
| 13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo | | | |
| 14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios. | | | |
| 15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal. | | | |
| 16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas | | | |
| 17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución. | | | |
| 18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo | | | |
| 19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos. | | | |
| 20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos. | | | |
| 21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas. | | | |
| 22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores. | | | |
| 23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución. | | | |
| 24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la | | | |
| 25. Las acciones de control se realizan de forma planificada. | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo. | | | |
| 27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente. | | | |
| 28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo. | | | |
| 29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento. | | | |
| 30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización. | | | |
| 31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores | | | |
| 32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué. | | | |
| 33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos. | | | |
| 34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas. | | | |
| 35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución. | | | |
| 36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas. | | | |
| 37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida | | | |
| 38. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización. | | | |
| 39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores | | | |
| 40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza. | | | |
| 41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo. | | | |
| 42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo. | | | |
| 43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular. | | | |
| 44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras. | | | |
| 45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran. | | | |
| 46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo. | | | |
| 47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución. | | | |
| 48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo. | | | |
| 49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución. | | | |
| 50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización. | | | |

Anexo 4: Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Heydi Kuvinka Cardenas Espinoza

Título: “Estrés laboral relacionado al clima organizacional del personal de enfermería oncológica en un instituto nacional san Borja ,2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar de este estudio desarrollado por la investigadora Heydi Kuvinka Cardenas Espinoza de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es “Cuál es la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional del personal de enfermería oncológica del Instituto Nacional san Borja, 2025. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer si existe relación entre el estrés laboral y estilos de vida en el personal de enfermería que trabaja en el citado servicio.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y firmarlo.
- Participar voluntariamente en el estudio.
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta.

La entrevista/encuesta puede demorar entre 15 a 20 minutos. Los resultados de la/los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no supone riesgo para los profesionales de enfermería que participen en el estudio, es completamente voluntaria y puede retirarse cuando lo decida.

Beneficios

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional y para mejorar aún más su estilo de vida como consecuencia de un mejor manejo del estrés laboral.

Costo e incentivos

La participación no tiene ningún costo.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derecho del paciente

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora al número _____ y/o al Comité que validó el presente estudio, _____, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 924569790. E-mail comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También, entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombre:
DNI:

Investigador
Nombre:
DNI:




20% 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

- 17%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

| | | | |
|----|---------------------|----------------------------------|-----|
| 1 | Internet | repositorio.uwiener.edu.pe | 6% |
| 2 | Internet | revistas.udh.edu.pe | 3% |
| 3 | Trabajos entregados | uwiener on 2023-03-29 | 2% |
| 4 | Trabajos entregados | uwiener on 2024-05-26 | <1% |
| 5 | Internet | apirepositorio.unh.edu.pe | <1% |
| 6 | Internet | repositorio.uas.edu.mx | <1% |
| 7 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2022-10-19 | <1% |
| 8 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2026-01-02 | <1% |
| 9 | Internet | repositorio.ucv.edu.pe | <1% |
| 10 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2024-09-28 | <1% |
| 11 | Internet | repositorio.usmp.edu.pe | <1% |