



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Estrés laboral y motivación del personal de enfermería que labora en el área de
nefrología en un hospital de Lima, 2025

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

Presentado por:

Autora: Mendoza Lunasco, Alina


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9947-6955>

Asesora: Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>

Lima – Perú

2025

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

Yo, Alina Mendoza Lunasco, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Nefrología**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo Académico **“ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE NEFROLOGÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2025.”** Asesorado por el docente: Rosa Casimira Tuse Medina, DNI 03662920. ORCIDoid: 0000-0002-8383-0370 tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE) % con código OID: 14912:477353167, 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.



.....
 Alina Mendoza Lunasco
 DNI: 43355933



.....
 Rosa Casimira Tuse Medina
 DNI: 03662920

Lima, 27 de Marzo, 2025.

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado a mi familia, me acompañaron desde el principio hasta el final de mi carrera.

Agradecimiento

Mis agradecimientos van dirigidos a mis profesores y a la Universidad que me instruyó con teoría y conocimientos para desenvolverme en mis estudios.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
1.	1
1.1.	1
1.2.	3
1.2.1.	3
1.2.2.	3
1.3.	4
1.3.1.	4
1.3.2.	4
1.4.	4
1.4.1.	4
1.4.2.	5
1.4.3.	5
1.5.	6
1.5.1.	6
1.5.2.	6
1.5.3.	6
2.	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1.	7
2.1.2.	8
2.2.1. Conceptualización variable 1: Estrés laboral	9
2.2.2. Conceptualización variable 2: Motivación del personal	12
2.3. Formulación de hipótesis	15
2.3.1 Hipótesis General	15
2.3.2 Hipótesis Específicas	15
3. METODOLOGÍA	16
3.1. Método de la investigación	16
3.2. Enfoque de la Investigación	16
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Diseño de la investigación	16

3.5. Población, muestra, muestreo	17
3.6. Variables y operacionalización	17
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1. Técnica	21
3.7.2 Descripción de Instrumentos	21
3.7.3. Validación	22
3.7.4 Confiabilidad	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	23
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto	27
5. Referencias	28
ANEXOS	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	41
Anexo 2. Instrumentos	42
Anexo 3. Consentimiento Informado	46
Anexo 4. Reporte de Turnitin	48

Resumen

La salud y el bienestar del personal de enfermería son componentes cruciales para el funcionamiento efectivo de cualquier sistema de atención médica. Se evidencia una creciente inquietud respecto al nivel elevado de estrés laboral y su posible relación en la motivación de los trabajadores del área de enfermería, sobre todo en aquellas enfermeras que manejan condiciones críticas como diálisis o trasplantes renales. La investigación abordará como objetivo “Determinar en qué medida el estrés laboral se relaciona con la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un Hospital de Lima, 2025”. El método será hipotético deductivo, el enfoque será cuantitativo, asimismo, es una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental con un alcance correlacional, de corte transversal. La población será conformada del personal de enfermería del área de nefrología de un hospital nacional, dado que la población es finita no se aplicará muestra en las 90 personas que lo conforman. Se aplicarán el cuestionario de Demanda – Control para medir el estrés laboral y el cuestionario de Motivación Laboral para evaluar la motivación en el personal de enfermería.

Palabras Clave: estrés laboral, motivación, enfermeros.

Abstract

The health and well-being of nursing staff are crucial components of the effective functioning of any health care system. There is growing concern about the elevated level of job stress and its possible impact on the motivation of nursing professionals, especially those nurses who manage critical conditions such as dialysis or renal transplantation. The objective of the research will be “To determine to what extent work stress is related to the motivation of nurses working in the nephrology area in a Lima Hospital, 2025”. The method will be hypothetical deductive, the approach will be quantitative, also, it is applied research of non-experimental design with a cross-sectional correlational scope. The population will be made up of the nursing staff of the nephrology area of a national hospital, given that the population is finite, a sample will not be applied to the 90 people who make up the population. The Demand - Control questionnaire will be applied to measure work stress and the Work Motivation questionnaire to evaluate the motivation of the nursing staff. The statistical analysis of SPSS Version 25. The inference analysis will be carried out through parametric tests (Pearson's correlation) or nonparametric tests (Spearman's test), after applying the normality test.

Key words: work stress, motivation, nurse.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El campo de enfermería nefrológica se caracteriza por jornadas extenuantes, horarios rígidos y una elevada carga laboral, lo que expone al personal a altos niveles de estrés. Este factor no solo afecta su salud, también repercute en su desempeño profesional, dificultando su eficiencia y productividad. Investigaciones previas han señalado que el estrés es un aspecto importante en la presencia de presentismo y los distintos estresores influyen de diversas maneras en el personal (1).

En diferentes regiones del mundo, una proporción significativa de trabajadores experimenta altos niveles de exigencia laboral, lo que genera desgaste emocional y afecta su desempeño. En Colombia, estudios han identificado que una considerable cantidad del personal de enfermería enfrenta distintos grados de estrés laboral, desde leve hasta grave, lo que evidencia el impacto del entorno hospitalario en su salud mental (2).

En Colombia, estudios han identificado que trabajadores del departamento de nefrología presenta distintos niveles de estrés, desde leve hasta grave, lo que demuestra la carga emocional y mental que conlleva su labor (3). Además, en México una investigación sobre estrés en enfermería reveló que el 33.8% del personal lo sufría debido a la falta de reconocimiento o recompensas inadecuadas, el 44.1% presentaba agotamiento emocional, el 56.4% experimentaba despersonalización y el 92.9% reportaba insatisfacción laboral. En el área de nefrología, estos factores pueden intensificarse debido a la atención constante que requieren los pacientes con enfermedades renales, lo que genera una mayor presión en el personal.(4).

En un estudio realizado con todas las enfermeras del Hospital de Cuzco, se evidenció que un 80% presenta una categoría media de estrés, mientras que el 63.3% evidenció un desempeño laboral regular. Esto se debía a que las enfermeras debían realizar múltiples tareas al mismo tiempo y, además, atender a los niños, lo que aumentaba la carga laboral y el estrés. De manera que, las responsabilidades de las enfermeras podrían estar generando tensiones notables en el personal, en consecuencia, esta situación podría ser una carga para mantener niveles elevados de motivación en su trabajo (5).

La insatisfacción laboral de las enfermeras ha sido ampliamente documentada en diversas investigaciones (6). Sin embargo, se ha demostrado que un mayor nivel de motivación está directamente relacionado con una mejora en el rendimiento laboral. En este contexto, hay estudios donde se evaluó el nivel de motivación de 57 enfermeras pertenecientes a un programa de atención domiciliaria, considerando factores como las condiciones de trabajo, las habilidades y las capacidades. Los resultados revelaron que 12 enfermeras (21,4%) presentaron tanto una motivación alta como un buen desempeño, lo que evidencia que la motivación influye positivamente en su desempeño. Además, en este escenario se destaca que la institución logró satisfacer las expectativas laborales de las enfermeras, promoviendo un entorno que favorece su desempeño y bienestar profesional (7). Además, una investigación en la Libertad se encontró que el desempeño laboral fue significativamente deficiente en un 50.9% y media en un 37.7% (8).

En este aspecto, podemos inferir que mejorar el entorno laboral de los enfermeros los ayuda a sentirse motivados y contribuye a su rendimiento, según estudios es importante compartir misiones en equipo, centrarse en la manera de la

comunicación en equipo, reconocer y recompensar el trabajo duro para obtener una mejor motivación y rendimiento por parte de los enfermeros (9).

Asimismo, se puede evidenciar que los personales de enfermería del área de nefrología presentan signos y síntomas de estrés a causa de una alta demanda de personas ingresadas que solicitan cuidado rápido y de calidad, sumado a la falta de recursos y carga laboral excesiva. Este ambiente laboral desafiante genera agotamiento, insomnio, cambios de humor y ello se ve afectado en la atención que se brinda (10).

Tanto el entusiasmo como la motivación presentan un aspecto fundamental en el rendimiento y la satisfacción laboral, ya que esto impacta directamente en cómo se lleva a cabo el cuidado al paciente. Las enfermeras del departamento de nefrología, donde se llevará a cabo este estudio, experimentan estrés en el trabajo debido al agotamiento físico, emocional y psicológico. Esto se debe a que, al tratar con pacientes de este campo, deben gestionar situaciones de familiares inquietos o incluso reportar un deceso. Por ello, dentro de este análisis se tiene como finalidad investigar el estrés en el trabajo y el entusiasmo que abarcan únicamente las enfermeras dentro del campo de nefrología, con la finalidad de fomentar prácticas que optimicen sus condiciones laborales y bienestar. Esto, por consiguiente, ayudaría a optimizar el servicio que ofrecen a los clientes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con la motivación del personal de enfermería en el área de nefrología en un Hospital Nacional, 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

¿En qué medida el estrés laboral de la dimensión control de trabajo se vincula con la motivación de los trabajadores de enfermería que labora en el área de nefrología?

¿En qué medida el estrés laboral de la dimensión demandas se vincula con la motivación de los trabajadores de enfermería que labora en el área de nefrología?

¿En qué medida el estrés laboral de la dimensión apoyo social se vincula con la motivación de los trabajadores de enfermería que labora en el área de nefrología?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar en qué medida el estrés laboral se relaciona con la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un Hospital de Lima, 2025.

1.3.2. Objetivo Específicos

Establecer la relación entre el estrés laboral de la dimensión control de trabajo y la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología.

Establecer la relación entre el estrés laboral de la dimensión demandas y la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología.

Establecer la relación entre el estrés laboral de la dimensión apoyo social y la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación se fundamentó en el Modelo de Callista Roy, que explica de qué manera el ser humano se ajusta a diferentes actividades que representan situaciones

de estrés. Teniendo en cuenta que los empleados de este sector se encuentran constantemente con desafíos y presiones, esta teoría ofrece un esquema para comprender cómo reaccionan ante las exigencias de su labor.

Esta investigación también se apoyará en la teoría de Abraham Maslow, en ella se organizan los requisitos del ser humano en una pirámide dividida por niveles que va desde las básicas hasta la autorrealización. Para los empleados del departamento de enfermería, el objetivo es entender cómo estas necesidades afectan su motivación para realizar su trabajo.

1.4.2. Metodológica

Esta indagación empleará el método científico con un enfoque hipotético-deductivo, permitiendo analizar y comprender el fenómeno desde casos específicos hacia generalizaciones. La clasificación de datos se realizará utilizando instrumentos validados y confiables, lo que posibilitará correlacionar información dentro de un contexto particular y transversal, facilitando una comprensión más profunda del fenómeno estudiado.

1.4.3. Práctica

Este proyecto busca contribuir al desarrollo de estrategias para disminuir los casos de estrés con base al estrés a causa del trabajo y fomentar el cuidado de la salud en los trabajadores de dicha área, basándose en el enfoque específico de los enfermeros que trabajan en el área de Nefrología. Reconociendo los efectos a causa del estrés en su bienestar y en las condiciones del cuidado brindado, el proyecto buscará diseñar planes que permitan identificar y abordar los factores que generan presión asistencial. Asimismo, se pretende fomentar la activación de normas institucionales que promuevan un clima laboral más saludable y equitativo. Entre las estrategias propuestas destacan

la valorización del trabajo de las enfermeras, la ejecución de rutinas rotativas y el aseguramiento de periodos adecuados de descanso.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1. Temporal

Será realizada el mes de agosto de 2025.

1.5.2. Espacial

Se utilizará la entidad de Nefrología en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima – Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Será conformada con base al personal de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Wahyu (11), durante el 2021, realizó un estudio en Indonesia para “examinar la relación y las causas del estrés con respecto al funcionamiento directamente y mediada por la motivación”. Estudio de enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, trabajó con 292 trabajadores del área de enfermería de hospitales en Yogyakarta. Utilizaron una encuesta y un cuestionario de ecuaciones estructurales, donde se evaluó el estrés, desempeño y motivación. En 154 participantes, los resultados mostraron que entusiasmo laboral reducía el estrés dentro del campo laboral, que en 129 personas este influía negativamente en la motivación intrínseca y que en 95 personas este influía negativamente en la motivación extrínseca. Concluye, que el estrés disminuye la motivación entre las enfermeras.

Potosme (12), en Nicaragua 2020, tuvo finalidad “Analizar la relación del entusiasmo y funcionamiento del personal dentro del campo laboral” Estudio cuantitativo, correlacional y transversal incluyó a 76 enfermeros. Mediante una encuesta se evaluaron el entusiasmo y el desempeño dentro del campo laboral. En los datos recopilados se obtuvo que 49 enfermeros poseían un entusiasmo adecuada y 27 de ellos tenía una motivación media. Asimismo, en 65 enfermeros se encontraron que poseían un desempeño adecuado dentro del trabajo. Concluye, la mayoría de los participantes estaba motivada en su área de trabajo.

Onofre (13), en Ecuador de 2021, ejecutó un estudio donde tuvo un objeto de “Determinar la correlación del estrés y el funcionamiento de los trabajadores del campo de enfermería”. Se aplicaron encuestas a 34 enfermeros, donde los hallazgos

demonstraron una relación de ambas variables con una categoría de 0.050. De los resultados, se observó que 18 enfermeros (53%) presentaban una categoría de estrés medio casi alto, mientras que 17 enfermeros (50%) consideraban que el clima laboral tiene influencia en el estrés dentro del campo de trabajo. Por otro lado, 11 enfermeros (33%) atribuyeron el estrés a la estructura organizacional, y 21 enfermeros (63%) señalaron que la influencia del territorio organizacional en el estrés es baja. Concluye, el exceso de trabajo y la falta de atención al personal son aspectos importantes que impactan de manera negativa los procesos internos de trabajo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Costillo (14), en Lima 2021, ejecutó una investigación donde tuvo un objeto de “Analizar la correlación del entusiasmo dentro del trabajo y el estrés dentro del campo de en el equipo de enfermería”. Investigación cuantitativa y de diseño no experimental, se trabajó con 80 enfermeros. Los cuestionarios aplicados fueron: cuestionario de David McClellan sobre motivación en el trabajo para evaluar el estrés. Los hallazgos indicaron que el 75% poseía un elevado grado de motivación, en cambio, el 25% exhibía una motivación de grado medio. En relación al estrés en el trabajo, el 77% indicó un nivel ponderado, el 19% un nivel disminuido y el 4% un nivel alto.

Peña (15), Piura 2021, implementó una investigación donde tuvo un objeto de “Examinar la relación del entusiasmo laboral y el estrés en el área de enfermería”. Su muestra incluyó a 89 trabajadores del área de enfermería. Empleó como herramientas tanto la escala de motivación como los niveles de estrés en el trabajo. Las consecuencias obtenidas señalaron que el 78% de los empleados tenía una motivación media, mientras que el 62% mostró un grado medio de estrés. Concluye, las enfermeras mostraban grados moderados de motivación y tensión.

León et al. (16), Trujillo 2020, a fin de “Evaluar la correlación entre el carácter personal y el estrés en el trabajo que experimentan las enfermeras trabajando en el quirófano”. Se tomó como población a 66 trabajadores. Basaron su recopilación de datos en el cuestionario Perfil de Estilo de. Los hallazgos indicaron que el 51.51% llevaba un estilo de vida sano y el 72.72% mostraba tensión en el trabajo. Por otro lado, 45 enfermeros (65.2%) presentaron un nivel medio de desgaste emocional, 9 enfermeros (13.6%) tuvieron una elevada despersonalización y 11 enfermeros (16.7%) tuvieron un nivel bajo de motivación personal.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Conceptualización variable 1: Estrés laboral

Tiene como definición la reacción perjudicial para la salud que sobreviene cuando las exigencias laborales están por encima de las habilidades del enfermero (asistencial, investigadora, docente, gestora) (17).

El estrés laboral es definido como una brecha excesiva difícil de gestionar entre las demandas profesionales del trabajador y sus competencias para satisfacer tales demandas y que lo obliga a sobre esforzar su capacidad para afrontar tal situación de manera que le provoca una reacción (18).

El estrés laboral, es un aspecto inespecífico del cuerpo humano como reacción a un agente estresor que causa algún grado de desequilibrio corporal (19).

Este tipo de estrés, se caracteriza por medio de la interrelación entre el empleado y el campo de trabajo, comúnmente descrito como angustioso de modo que provoca perjuicio en su salud a causa de la incapacidad para afrontar la situación con sus recursos existentes en ese momento (20).

2.2.1.1. Estrés laboral – teorías

La teoría de Callista Roy, menciona que el ser humano posee una cualidad natural para adecuarse a diversas situaciones, lo que les permite ajustarse a situaciones estresantes y mantener su equilibrio. La teoría propone que los profesionales necesitan formación experta, enfocada en una adaptación efectiva a las presiones laborales, sin descuidar su bienestar emocional. Esto implica aprender a sobrellevar las cargas con resiliencia. Esto puede implicar el uso de estrategias para fortalecer la resiliencia, promover la autorregulación emocional y ofrecer recursos adecuados para afrontar las demandas del trabajo (21).

Herbert Freudenberger, desarrolló la teoría del "burnout", un término que describe el agotamiento mental causado por la fatiga, lo que afecta negativamente el desempeño laboral. Este síndrome también se caracteriza por la despersonalización, fruto de la desconexión emocional, y por una disminución en el sentido de realización personal (22).

Por su parte, Christina Maslach, desarrolló la teoría de modelo de desajuste persona-entorno presentó el instrumento Maslach Burnout Inventory para evaluar el agotamiento mental, la teoría aborda temas de sobrecarga laboral y pésimo ambiente laboral (23).

Se reconoce que el estrés laboral como un fenómeno global, definiéndolo como la respuesta de los trabajadores a demandas laborales que superan sus conocimientos y habilidades. Además, ha incorporado el síndrome de desgaste, conocido como burnout (18).

2.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral

Control de trabajo, el nivel de capacidad que poseen los empleados para llevar a cabo sus tareas es un aspecto fundamental en el ámbito laboral (24). Este control de trabajo puede variar según el contexto en el que se encuentren los involucrados e incluye aspectos como el **control de inventarios**. Asimismo, el **Control de costos**, implica la supervisión relacionados con las operaciones y el **control de calidad** (25).

Demandas, el trabajo implica una serie de requisitos mentales o psicológicos que pueden tener como consecuencia dentro del bienestar de las personas que laboran. Estos requisitos incluyen aspectos como la cantidad de horas trabajadas, presión laboral, la dedicación, la continuidad en las tareas asignadas (26). Además, se refiere a la cantidad de empleados que las organizaciones necesitan para producir bienes o servicios y alcanzar sus objetivos (27).

Apoyo social, se refiere a cómo el trabajador percibe el apoyo de sus compañeros y/o superiores en su entorno laboral (28). Este apoyo se manifiesta como una sensación de respaldo emocional que una persona experimenta no solo de sus colegas, sino de sus familiares, amigos (29). Este apoyo se concibe fundamental para el bienestar del trabajador, ya que puede influir en su motivación, satisfacción laboral y capacidad para enfrentar desafíos. Un entorno laboral en el que el personal sienta que tiene el apoyo de su equipo y líderes puede fomentar una cultura de colaboración y confianza, lo que a su vez contribuye a un rendimiento más efectivo y a una mayor resiliencia al estrés.

2.2.2. Conceptualización variable 2: Motivación del personal

Este estado motivacional se traduce en un esfuerzo constante por mejorar el desempeño laboral, optimizar procesos, reducir costos, generar propuestas de valor para

los pacientes, ofrecer un servicio excepcional a los usuarios y adoptar herramientas que incrementen la productividad (30).

Se define como la utilización de energía hacia una meta o fin específico. La motivación está relacionada con factores, como el compromiso organizacional, el clima laboral, el liderazgo, el reconocimiento, la autonomía, el desarrollo profesional y la calidad en la atención. Estos elementos interactúan entre sí y contribuyen a crear un entorno propicio para que los trabajadores sientan entusiasmo y se comprometan en conseguir sus metas (31).

La motivación es una fuerza impulsora que motiva a la acción, fundamentada en motivos que desencadenan ciertos comportamientos. Este enfoque permite al individuo ofrecer y recibir apoyo, experimentar crecimiento y madurez, así como fortalecer la solidaridad con los demás. La motivación no solo impulsa el rendimiento personal, sino que también fomenta un sentido de comunidad y colaboración en el entorno laboral (32).

La motivación se refiere a la voluntad, el instinto y la pulsión. En este contexto, enfoques psicológicos como el conductual, humanista y cognitivo han destacado aspectos específicos de la motivación (33). Se entiende que la motivación es un factor multidimensional, donde interviene diversos aspectos, sociales y contextuales (34). En el ámbito educativo, la motivación se vincula estrechamente con el interés, la atención, la persistencia, el rendimiento y la satisfacción (35). Para promocionar el entusiasmo dentro de un factor de aprendizaje, se implementaron diversas estrategias, como la implementación de actividades significativas y la provisión de retroalimentación constructiva. Estas estrategias buscan crear un entorno que estimule el compromiso y el desarrollo integral de los individuos (36).

2.2.2.1. Motivación – teorías

La Teoría de **Abraham Maslow**, se enfoca en una pirámide de necesidades, que van desde las más básicas hasta las más altas (37). Al aplicar esta teoría, se puede abarcar como ejemplo los requisitos dentro de la pirámide en base a los aspectos del personal de enfermería, como la seguridad laboral, el reconocimiento y la autorrealización, juegan un papel crucial en su motivación (38). Además, fomentar actividades para mejorar o fortalecer la experiencia profesional y promocionar la motivación para la vida de uno mismo puede apoyar la autorrealización (39).

Teoría de Frederick Herzberg, se categorizan en dos aspectos, el aspecto higiénico, ello engloba el sueldo, normas laborales y la estabilidad, su ausencia genera insatisfacción. Los factores de motivación son los que generan logros, reconocimientos, desarrollo personal, básicamente los que generan satisfacción intrínseca (40).

2.2.2.2. Dimensión de la salud mental

Necesidad de logro, se define como el indicio de progresar y de esta forma obtener el éxito en relación con un conjunto de estándares, motivando a las personas a esforzarse por triunfar (41). Esta necesidad implica establecer metas que requieren un nivel específico de dificultad y esfuerzo para ser cumplidas. Aquellos que poseen alta necesidad de logro tienden a buscar desafíos que les permitan demostrar sus habilidades y capacidades (42).

Necesidad de poder, implica incentivar a los individuos a actuar de maneras que no podrían lograr por sí solos, destacando así la capacidad de influir y dirigir (43). Este aspecto también se relaciona con la sensación de ser persuasivo o influyente en las personas, lo que genera una sensación de control y autoridad sobre ellas. Esta habilidad de motivar y guiar a otro no solo beneficia al líder o facilitador, sino que también

potencia el rendimiento y la cohesión del grupo, creando un entorno más colaborativo y productivo (44).

Necesidad de afiliación, Representa el anhelo de establecer relaciones amigables con los demás, priorizando la conexión con los demás. Este impulso refleja el anhelo de una persona por crear lazos afectivos y establecer vínculos en su entorno social. La búsqueda de estas relaciones no solo enriquece la vida de cada individuo, sino también crea un entorno favorable dentro del compañerismo y respeto mutuo, fundamental para el bienestar emocional y cohesión grupal (45).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi: Existe una relación altamente relevante entre el estrés laboral y motivación del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2025.

Ho: No una existe relación altamente relevante entre el estrés laboral y motivación del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis Específicas

Existe una relación altamente relevante entre el estrés laboral en la dimensión control de trabajo y motivación del personal de enfermería.

Existe una relación altamente relevante entre el estrés laboral en la dimensión demandas y motivación del personal de enfermería.

Existe una relación altamente relevante entre el estrés laboral en la dimensión apoyo social y motivación del personal de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Durante la indagación se empleará el hipotético-deductivo, lo que compromete partir de una afirmación válida basada en datos empíricos para, mediante deducción, generar nuevas conclusiones que luego se someterán a ser validadas (46).

3.2. Enfoque de la Investigación

Implementación de un enfoque cuantitativo, uso de datos numéricos o porcentajes para obtener resultados fácilmente comprensibles (47). De este modo, se recopilarán datos de la unidad de análisis, los cuales serán evaluados para poner a prueba la hipótesis (48).

3.3. Tipo de investigación

Será del tipo aplicada que necesite abordar cuestiones prácticas presentes en la sociedad dentro de su marco de enfoque cuantitativo (49).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio será **no experimental**, se basará en la contemplación y descripción de los eventos identificados (50). Además, el **alcance de la investigación será correlacional**, donde se estimará la asociación entre dos variables, observando si hay algún cambio medible, ya sea negativo o positivo (50). Será un **diseño observacional**, enfocado en explicar el comportamiento dentro de su contexto cotidiano, proporcionando una aproximación clave (52). También será descriptivo, ya que se centrará en explicar por qué ocurre la problemática del estudio (53). **Corte transversal**, dado que se evaluará en una situación específica y decidida (54).

3.5. Población, muestra, muestreo

Se trabajará con el total de los trabajadores de enfermería del área de nefrología del hospital nacional Cayetano Heredia, siendo en total el personal de enfermería 90.

Criterios de inclusión:

- Personal que trabaje en el hospital nacional Cayetano Heredia.
- Personal que acceda a contribuir en la investigación.
- Personal de enfermería que labore en el área de nefrología.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo del hospital Cayetano Heredia.
- Personal que no labore en el hospital Cayetano Heredia.
- Personal que se encuentre de vacaciones.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral del personal de enfermería

Variable 2: Motivación del personal de enfermería

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Variable 1: Estrés Laboral	Es el efecto del agotamiento físico y/o psicológico cuando las capacidades del personal llegan al límite debido a diversos factores, independientemente de la rama en la que desempeñe su labor (54).	Es el resultado del impacto físico y/o psicológico generado por el trabajo, se utilizará un cuestionario basado en el modelo Demanda-Control. (55).	Control de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizaciones educativas - Calificación elevada - Ser creativo - Monotonía - Libertad laboral - Tomar decisiones - Formas distintas de trabajar - Influencia personal - Ampliar habilidades 	Ordinal	Muy bajo nivel (0 a 29 puntos)
			Demandas	<ul style="list-style-type: none"> - Apurarse - Desgaste mental - Cargas laborales excesivas - Tiempo suficiente - Peticiones contradictorias - Concentración prolongada - Interrupciones - Dinámica laboral - Pausa por compañeros 		Bajo nivel (30 a 58 puntos)
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar supervisado - Atención superior - Actitud hostil 		Alto nivel (59 a 87 puntos)
						Muy alto (88 a 116 puntos)

- Ejecución facilitada
- Trabajo en equipo
- Personal calificado

Variable Motivación	2: Grupo de procesos que direccionan y dan soporte al comportamiento de una persona para que cumpla una tarea u objetivos. Asimismo, con la motivación se puede optimizar costes, generar propuestas de valor para los pacientes, brindar un excelente servicio a los usuarios y adoptar nuevas herramientas que aumenten la productividad (56).	Conjunto de procesos que guían y brindan soporte al comportamiento de una persona para que cumpla una tarea u objetivos. El instrumento que se usará será la encuesta de Motivación laboral, consta de 3 aspectos (57).	Necesidad de logro	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoras en el trabajo - Situaciones difíciles - Confrontación opiniones - Metas realistas - Concluir tareas difíciles 	Ordinal	Baja motivación: 15 a 34 puntos.
			Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia y ganar - Estrés y presión - Acuerdo con opiniones - Influencia en personas - Control de logros 		Media motivación: 35 a 55 puntos
			Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar temas no laborales - Compañía de compañeros - Cercanía con compañeros - Pertenecer a grupos - Trabajo en equipo 		Alta motivación: 56 a 75 puntos.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Implementación del cuestionario, necesario para la recopilación de resultados con ambos instrumentos (59). Es importante señalar que la encuesta es una herramienta que autoriza ordenar los resultados que son implementadas a participantes específicos, lo que facilita el análisis de fenómenos sociales o de investigación (60).

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Instrumento 1: Modelo Demanda-Control (CD) tiene como autor a Robert Karasek y fue creado en 1979 dentro de la investigación Construcción y validación (56).

Este instrumento consta de 3 dimensiones con un total de 29 ítems, control de trabajo con 9 ítems (del 1 al 9), demandas con 9 ítems (ítems del 10 al 18) y apoyo social con 11 ítems (ítems del 19 al 29).

Con una escala de medición tipo Likert, el resultado del puntaje final es de: muy bajo nivel (0-29 puntos), bajo nivel (30 a 58 puntos), alto nivel (59 a 87 puntos) y muy alto nivel (88 a 116 puntos).

Instrumento 2: En este estudio se empleará la encuesta de Motivación laboral, creado dentro de la investigación sobre la vida y motivación laboral de trabajadores de una empresa avícola peruana (58).

El cuestionario consta de 15 ítems y se divide en 3 dimensiones: necesidad de logro con 5 ítems (1, 4, 7, 10, 13), necesidad de poder con 5 ítems (2, 5, 8, 11, 14), y necesidad de afiliación con 5 ítems (3, 6, 9, 12, 15).

Para calificarlo se hace uso de una escala tipo Likert, su valoración final es de: Baja motivación (15-34 puntos), Media motivación (35-55 puntos), Alta motivación (56-75 puntos).

3.7.3. Validación

Fue validado mediante especialistas a través del Test KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) y los coeficientes de correlación parcial ajh entre las mismas. El resultado de la prueba KMO fue 0.9, demostrando así su validez (56).

El instrumento 2: encuesta de motivación laboral fue validado por el juicio de tres expertos especialistas, Los cuales usaron una escala de calificación en donde midieron la pertinencia, relevancia y claridad acerca del instrumento (58).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1, a través de Alfa de Cronbach es 0.8, ello demuestra la fiabilidad para ser utilizado (56).

El instrumento 2, la confiabilidad fue realizado mediante el uso del Alfa de Cronbach el cual obtuvo un valor de 0,676 puntos, ello demuestra la fiabilidad para ser utilizado (58).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se registran los documentos a la junta ética, para luego gestionar permisos que sean necesarios dentro de la investigación.

Los resultados recolectados serán ingresados al Excel y después serán transferidos al SPSS versión 25.

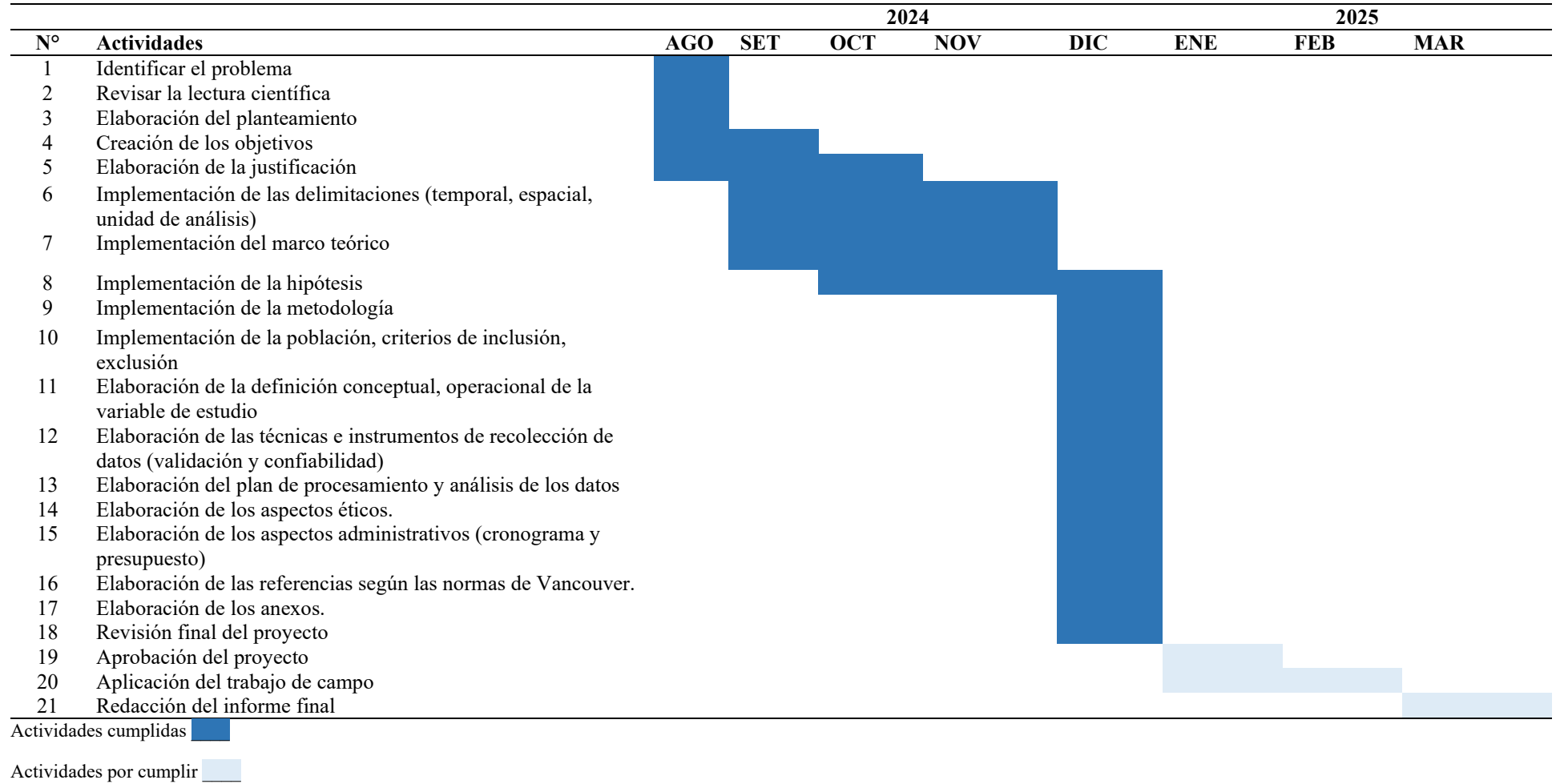
En cuanto al análisis inferencial, se aplicarán las pruebas de normalidad, paramétricas o no paramétricas, que permitirán probar las hipótesis de estudio alineados a los objetivos.

3.9. Aspectos éticos

Implementación de los siguientes principios: **Principio de autonomía**, Se preguntará a los participantes si desean participar. **Principio de beneficencia**, Los datos obtenidos serán utilizados para mejoras dirigidas a la empresa. **Principio de no maleficencia**, La recopilación de datos será anónima y no se utilizarán para ningún fin educativo. **Principio de Justicia**, la atención a los participantes será cortés y equitativa, sin hacer alguna diferencia por género, religión o costumbres (61).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades



4.2. Presupuesto

Accesorio	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Computadora	1	S/2,000.00	S/2,000.00
Impresora	1	S/700.00	S/700.00
Mouse	1	S/90.00	S/90.00
USB	1	S/10.00	S/10.00
Internet	1	S/40.00	S/40.00
Hojas impresas	50	S/0.20	S/10.00
Lapicero	3	S/1.00	S/3.00
Corrector	2	S/3.00	S/6.00
Hojas bond	50	S/0.10	S/5.00
		TOTAL	S/2,864.00

5. Referencias

1. Salina D. Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla. [Online]. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>.
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Online]. Ginebra; 2024 [cited 2025 enero. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/#>.
3. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, Contreras J, Mercado M, Flores C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. [Online].; 2020 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890/3280>.
4. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. [Online].; 2020 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479.
5. Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. [Online]. Lima; 2022 [cited 2024 Diciembre. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95378#:~:text=Los%20resultados%20mostraron%20que%20el,Rho%20%3D%20-%2C665\).](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95378#:~:text=Los%20resultados%20mostraron%20que%20el,Rho%20%3D%20-%2C665).)

6. Pereira M. Lima: Universidad Ricardo Palma. [Online].; 2022 [cited 2024 diciembre 23. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/88fa0860-60b8-40db-9dcd-ca900c5251d7>.
7. Velarde I, Mamani M. Universidad Peruana Cayetano Heredia [Tesis para optar por el título de licenciado en enfermería]. [Online]. Perú; 2023 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13512/Motivacion_VelardeCasasdeBaldeon_Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
8. Cedrón Y. Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempo COVID-19. [Online]. Trujillo; 2020 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr%C3%B3n_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. ANA Nursing Resources HUB. Nursing World. [Online]. Lima: Universidad César Vallejo; 2024 [cited 2025 enero 5. Disponible en: <https://www.nursingworld.org/content-hub/resources/nursing-leadership/motivatingnurses/#:~:text=Connect%20their%20passion%20to%20the,and%20help%20improve%20patient%20outcomes>.
10. Quispe Huaman PA, Quispe Puma JL. Fatiga por compasión y calidad de cuidado del personal de enfermería hospital regional Cusco 2023.

repositorio unsaac. 2024. Disponible en:

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8708>

11. Wahyu D. Job stress, motivation, and job performance: direct and indirect relationship. [Online].; 2021 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1010100>.
12. Potosme B. [Tesis para optar al título de máster en enfermería con mención en docencia]. [Online]. Nicaragua; 2020 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/1/14156.pdf>.
13. Onofre P. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar [Tesis para maestría profesional en desarrollo del talento humano]. [Online].; 2021 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/8191>.
14. Costillo M. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, 2020. [Online]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56987>.
15. Peña A. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja-Ecuador 2021. [Online]. Piura; 2021 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68504>.
16. Leon P, Lora m, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. [Online].; 2021

- [cited 2024 Diciembre. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>.
17. Cremades J. Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería. [Online].; 2016 [cited 2024 Diciembre. Disponible en:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf.
18. World Health Organization. Occupational health: Stress at the workplace. [Online].; 2020 [cited 2024 Diciembre. Disponible en:
<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
19. Espinoza M. Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP. [Online]. Lima; 2020 [cited 2024 Diciembre. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62501>.
20. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? [Online]. Barranquilla; 2019 [cited 2024 Diciembre. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en.
21. Alvarado A, Venegas B, Salazar A. Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. Rev. Cuid. 2023 marzo 30; 14(3). Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732023000300007

22. Quintero J, Reyes G, Suárez P, Rodríguez M. Estrés y burnout, evolución histórica. [Online].; 2020 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122>.
23. Ingeso. Maslach Burnout Inventory. [Online].; 2025 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>.
24. bizneo. bizneo. Control de trabajadores | Ventajas de un programa para el control de empleados. [Online]. Ocotlán : Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2023 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/control-de-trabajadores/>.
25. Factorial. Factorialhr. [Online].: Editorial Limusa; 2024 [cited 2025 enero 5. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/seguimiento-de-personal-empresa/>.
26. Bakker A, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. [Online].; 2013 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>.
27. Indeed. Que hace un técnico en enfermería: requisitos de estudios y carreras. [Online].; 2024 [cited 2025 enero 5. Disponible en: <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/que-hace-tecnico-enfermeria-requisitos-estudios-carreras>.

28. Soriano J. Apoyo Social: características y efectos psicológicos de disponer de él. [Online]. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo; 2023 [cited 2025 enero 5]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/social/apoyo-social>.
29. Fiallo R, Vizaino A, Castro A. Reflexiones sobre el apoyo social en el afrontamiento a la COVID-19. Rev Infodir. 2022 marzo 1;(35). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200018.
30. Barbastro N, Palau B, Amo C, Castán M, Per M, Altadill R. La motivación laboral en el personal de enfermería. [Online].; 2023 [cited 2024 Diciembre]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-motivacion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/>.
31. Perez A. Motivación personal: definición, impulso e importancia. [Online]. Un aporte fenomenológico; 2020 [cited 2024 Diciembre 23]. Disponible en: <https://www.obsbusiness.school/blog/motivacion-personal-definicion-impulso-e-importancia>.
32. Valcarcel E. Emilio Valcarcel. [Online].; 2024 [cited 2025 enero 5]. Disponible en: <https://emiliovalcarcel.com/motivacion-personal/>.
33. Ruiz M, Ruiz A. Psicologos Aldama. [Online].; 2024 [cited 2025 enero 5]. Disponible en: <https://psicologosaldama.com/motivacion-personal-definicion-tipos-y-como-mejorarla/>.
34. Chucos A, Pérez J. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Iren Centro Concepción, Huancayo-2022. [Online]. Huancayo: Universidad Peruana

- Los Andes; 2023 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5421/T037_46765956-48051015_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
35. Masionis A. Achievers. [Online]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://www.achievers.com/blog/employee-motivation/>.
36. National Geographic. National Geographic. [Online].; 2022 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://www.nationalgeographicla.com/historia/2022/12/consejos-para-mantener-la-motivacion-personal>.
37. Enciclopedia léxica [Internet]. Motivación. [Online]. [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://definiciona.com/motivacion/>.
38. Martínez D. Teorías de la motivación, historia y evolución. [Online]. [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://institutoananda.es/teorias-de-la-motivacion-historia-y-evolucion/>.
39. Santaella J. Maslow y la teoría de la motivación: ¿De qué trata esta teoría? [Online].; 2024 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://economia3.com/teoria-motivacion-maslow/>.
40. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Rev. Cielo. 2020 Setiembre; 29. Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

41. Soonets C. Eslabones de negocio. Necesidad de logro. [Online]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://eslabonesdenegocio.com/necesidad-de-logro-de-los-emprendedores/>.
42. Marrero M. Momo Marrero. La motivación del logro. [Online].; 2022 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://momomarrero.com/2022/03/07/la-motivacion-del-logro/>.
43. Bruchentko B. Tupacbruch. Teoría de las necesidades de McClelland. [Online]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://tupacbruch.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>.
44. Balbuena F. Cluster mexicana. Teoría de McClelland. [Online].; 2020 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://www.cmdc.com.mx/post/teoria-de-mcclelland>.
45. Franco N. Areahumana. Las necesidades humanas en la Teoría de la Pirámide de Maslow. [Online]. Universidad Francisco Gavidia [El Salvador]; 2021 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://www.areahumana.es/piramide-de-maslow/#:~:text=Las%20necesidades%20de%20afiliación&text=El%20amor%2C%20el%20afecto%2C%20las,una%20persona%20socializada%20y%20sociable>.

46. Niño J, Mendoza M. La investigación científica en el contexto académico. [Online]. Lima: NSIA Publishing House Editions; 2021 [cited 2024 Diciembre].
47. concepto. concepto. Método cuantitativo. [Online]. Neiva; 2024 [cited 2024 Diciembre 23]. Disponible en: <https://concepto.de/metodo-cuantitativo/>.
48. Salomao A. Mindthegraph. Pruebas de hipótesis: Principios y métodos. [Online]. Bogota; 2023 [cited 2024 Diciembre 23]. Disponible en: <https://mindthegraph.com/blog/es/comprobacion-de-hipotesis/>.
49. DuocUc Bibliotecas. DuocUc Bibliotecas. Investigación Aplicada, Innovación y Transferencia. [Online]. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat; 2024 [cited 2024 Diciembre 23]. Disponible en: <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada>.
50. Huairé E, Marquina R, Horna V, Llanos K, Herrera A, Rodríguez J, et al. Tesis fácil-El arte de dominar el método científico. [Online]. Lima: Casa Editorial Analética; 2022 [cited 2024 Diciembre]. Disponible en: https://play.google.com/books/reader?id=PDJcEAAAQBAJ&pg=GBS.PA8&hl=es_419.
51. tesis doctorales online. Investigación correlacional: qué es y cómo se realiza. [Online]. Bogota: Ediciones de la U; 2024 [cited 2024 Diciembre 23]. Disponible en: <https://tesisdoctoralesonline.com/investigacion-correlacional-que-es-y-como-se-realiza/>.

52. Ortega C. QuestionPro. ¿Qué es un estudio observacional? [Online].; 2024 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-estudio-observacional/>].
53. Grupo Aspasia. Método (de investigación) descriptivo. [Online].; 2024 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: <https://grupoaspasia.com/es/glosario/metodo-de-investigacion-descriptivo/>].
54. Vega C, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios transversales. [Online].; 2021 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext&tlng=es].
55. Vasquez S, Gonzales Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Rev. Cienci. Salud. 2020 enero 7; 2(2). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>.
56. Rodríguez B. Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. Rev. Médica Herediana. 2022; 33(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3380/338070598004/html/>
57. Gegenfurter A, Quesada C. Toward a multidimensional conceptualization of motivation to transfer training: Validation of the transfer motivation questionnaire from a self-determination theory perspective using bifactor-ESEM. Rev. ScienceDirect. 2022 junio; 73. Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191491X2100142>

[5](#)

58. Olivera L. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Calidad de vida laboral y Motivación laboral [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. [Online]. Lima; 2020 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652398/Olivera_GL.pdf?sequence=3&utm_.
59. Salvador J, Marco G, Arquero R. Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. [Online].; 2021 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322>.
60. QuestionPro. Técnicas de recolección de datos: Qué son y cuáles existen. [Online]. México: McGraw-Hill [cited 2025 enero 5. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/tecnicas-de-recoleccion-de-datos/>.
61. Universidad Internacional de Valencia. ¿Cuáles son los 4 grandes principios bioéticos? [Online].; 2010 [cited 2024 Diciembre 23. Disponible en: [¿Cuáles son los 4 grandes principios bioéticos?](#)
62. Choroco S. Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja-2019. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud]. 2019.
63. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado

crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [Internet]. [Online].; 2019 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>].

64. Zanabria S. Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018. [Online]. Perú; 2019 [cited 2024 Diciembre. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27192>].

65. Velasquez V. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. [Online]. Perú; 2022 [cited 2025 enero. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>].

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño metodológico
<p>Problema General ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con la motivación del personal de enfermería en el área de nefrología en un Hospital Nacional, 2025?</p> <p>Problemas Específicos ¿En qué medida el estrés laboral de la dimensión control de trabajo se relaciona con la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un hospital de Lima - 2025?</p> <p>¿En qué medida el estrés laboral de la dimensión demandas se relaciona con la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un hospital de Lima - 2025?</p> <p>¿En qué medida el estrés laboral de la dimensión apoyo social se relaciona con la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un hospital de Lima - 2025?</p>	<p>Objetivo General “Determinar en qué medida el estrés laboral se relaciona con la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un Hospital de Lima, 2025”</p> <p>Objetivo Específicos Establecer la relación entre el estrés laboral de la dimensión control de trabajo y la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un hospital de Lima, 2025.</p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral de la dimensión demandas y la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un hospital de Lima, 2025.</p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral de la dimensión apoyo social y la motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un hospital de Lima, 2025.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con la motivación del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis Nula No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con la motivación del personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en la dimensión control de trabajo con la motivación del personal de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en la dimensión demandas con la motivación del personal de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en la dimensión apoyo social con la motivación del personal de enfermería.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones del estrés laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Control de trabajo. - Demandas. - Apoyo social <p>Variable 2: Motivación del personal</p> <p>Dimensiones de la motivación del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de logro. - Necesidad de poder - Necesidad de afiliación. 	<p>El método deductivo, enfoque cuantitativo, asimismo, es una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental con un alcance correlacional, de corte transversal.</p> <p>Población: 90 pardsel hospital nacional Cayetano Heredia 90 participantes</p> <p>Instrumento 1: Modelo Demanda Control (CD). Instrumento 2: cuestionario de Motivación laboral. Se empleará la encuesta para ambos instrumentos como técnica para la recolección de datos.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento del estrés laboral

Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral: Modelo Demanda-Control de Karasek

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el estrés laboral en función de las respuestas del personal de enfermería.

Para la valoración se utiliza la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- De acuerdo (3)
- Completamente de acuerdo (4)

Nº	Preguntas (ítems)	1	2	3	4
1	Mi trabajo requiere de actualizaciones educativas				
2	Mi trabajo requiere un grado elevado de calificación				
3	Debo ser creativo cuando estoy trabajando				
4	Hay monotonía en el trabajo				
5	Siento libertad de decidir la forma de desempeñarme laboralmente				
6	Tomo decisiones por mi cuenta en el trabajo				
7	Mi trabajo me ofrece formas de hacer las cosas de maneras distintas				
8	Las cosas que ocurren en mi trabajo se dan gracias a que tengo influencia				
9	Soy capaz de ampliar mis habilidades personales en el trabajo				
10	Mi trabajo requiere que me apure				
11	Mi trabajo me desgasta mentalmente				
12	No se requiere de cargas laborales excesivas en mi trabajo				
13	Tengo tiempo para terminar con mi trabajo				
14	No tengo peticiones contradictorias de los demás				
15	Mi trabajo requiere de concentración en periodos largos de tiempo				
16	Mi trabajo usualmente es interrumpido por alguna tarea y me obliga terminarlo luego				
17	Hay dinámica en mi trabajo				
18	Mi trabajo se pone en pausa ya que debo esperar el trabajo de mis compañeros				
19	Mi superior vela por el bienestar de quienes están bajo su supervisión				
20	Mi superior toma atención a los comunicados que se le informa				
21	Mi superior tiene una actitud hostil conmigo				
22	Mi superior facilita la ejecución de mi trabajo Mi jefe consigue hacer trabajar a la gente unida				

-
- 23
- 24 Las personas con las que trabajo están cualificadas para las tareas que efectúan
- 25 Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi
- 26 Las personas con las que trabajo se interesan por mí
- 27 Las personas con las que trabajo son amigables
- 28 Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas
- 29 Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo
-

¡Gracias por tu participación!

Puntuación:

- 0-29 muy bajo nivel
- 30-58 bajo nivel
- 59-87 alto nivel
- 88-116 muy alto nivel

Instrumento de motivación laboral

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la motivación laboral en función de diversos aspectos relacionados con las actitudes y percepciones del personal de enfermería. Marque según corresponda:

- Totalmente desacuerdo (1)
- Desacuerdo (2)
- Indiferente (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

Asegúrese de responder de manera honesta y objetiva, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Nº	Aspectos	1	2	3	4	5
1	Trato de hacer mejoras cuando trabajo					
2	Me gusta que haya competencia y la sensación de ganar					
3	Usualmente hablo con mis compañeros de temas no relacionados al trabajo					
4	Me agrada desempeñarme en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me agrada la compañía de mis compañeros de trabajo					
7	Me gusta cuando se me asigna una tarea compleja					
8	Voy a la confrontación cuando alguien no está de acuerdo con mis opiniones					
9	Soy cercano(a) a mis compañeros de trabajo					
10	Me propongo metas realistas y concluir las					
11	Soy influyente en las personas a fin de conseguir un objetivo					
12	Me agrada pertenecer a distintos grupos y organizaciones					
13	Me gusta la sensación de concluir tareas difíciles					
14	A menudo me esfuerzo para controlar los sucesos en mi entorno					
15	Prefiero trabajar en equipo					

¡Gracias por tu participación!

Puntuación:

- Baja motivación: 15 a 34 puntos
- Media motivación: 35 a 55 puntos
- Alta motivación: 56 a 75 puntos

Anexo 3. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado para participar en el proyecto de Investigación

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

Buenos días, lo invitamos a ser partícipe de la investigación llevada a cabo por la Licenciada Alina Mendoza Lunasco. El presente documento informado explica cómo aportará su participación la investigación, asimismo, explica de forma clara y precisa si desea o no participar en esta investigación. La duración del desarrollo puede tomarle aproximadamente 20-30 minutos. En caso de tener alguna consulta adicional comunicarse con mi persona, la investigadora principal o enviar un mail a alina_20_05@hotmail.com, celular 942898292.

Título del proyecto: “Estrés laboral y motivación del personal de enfermería que labora en el área de nefrología en un hospital de Lima, 2025”

Beneficios: Conocerá los resultados de la investigación ya sea de manera personal o virtualmente.

Inconvenientes y riesgos: Usted no corre ningún riesgo al participar en este estudio, solo deberá responder con la verdad.

Renuncia: Si en algún punto de la investigación decide no continuar, podrá hacerlo sin alguna sanción o multa.

Consultas posteriores: En caso de tener dudas o consultas, no dude en preguntarme en cualquier momento.

Participación voluntaria: La participación es voluntaria y tiene la libre disposición de retirar su participación en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Afirmo mi comprensión y reconocimiento de la información que se me presenta. Se me ha brindado amplia oportunidad de realizar consultas y he recibido respuestas satisfactorias a mis preguntas.

Nombres y apellidos del participante:

DNI:

Firma:

Nombres y apellidos de la investigadora:

DNI:

Firma:

Anexo 4. Reporte de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

MENDOZA LUNASCO _ Proyecto Final.do**CX**

RECUENTO DE PALABRAS

9456 Words

RECUENTO DE CARACTERES

56167 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

56 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

142.3KB

FECHA DE ENTREGA

Jan 7, 2025 4:27 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 7, 2025 4:29 PM GMT-5**● 17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	Universidad de Salamanca on 2018-06-09 Submitted works	1%
3	Submitted on 1686254956849 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-09-24 Submitted works	1%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	Universidad Wiener on 2025-05-31 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-04-13 Submitted works	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Internet	<1%