



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital, Lima 2023”

**Para optar el Título de  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado por:**

**Autora:** Lic. Niño Villanueva, Leslie Noemi


**Código Orcid:** 0000-0001-7483-4508

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> -000192864225

**Lima, Perú**

**2023**

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

Yo,... **NIÑO VILLANUEVA LESLIE NOEMI** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL, LIMA 2023”**Asesorado por el docente: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

DNI ... 18150131 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:302608648 \_\_\_\_\_ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1

**NIÑO VILLANUEVA LESLIE NOEMI** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....76327261

Firma de autor 2

DNI: .....



Firma

Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

DNI: ..... **18150131**

Lima, Lima, 09 de enero de 2024

### **Dedicatoria**

Dedico el presente proyecto a mi hija Alisha, quien es la fuerza que me impulsa a lograr cada mérito obtenido, por seguir siendo la única motivación para esforzarme día a día y brindarle lo mejor de mi persona con amor, respeto y sinceridad.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por otorgarme la dicha de hacerme frente ante las adversidades y poder luchar por las metas propuestas.

A mis padres, por ser el gran motivo de inspiración de lucha constante y ser ejemplo y reflejo de las cosas que quiero lograr en la vida.

A mis docentes, por ser formadores de mi conocimiento, crecimiento y desarrollo como profesional.

Por último, sin ser menos importante, agradecer a una persona especial; mi compañero de vida que ha estado conmigo aconsejándome, apoyándome y sosteniendo mi mano para ayudarme en todo lo que he podido necesitar. Gracias a cada uno de ustedes.

**ASESORA:**

**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA**

**JURADO**

**Presidente:** Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**Secretario:** Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

**Vocal:** Dra. Milagros Lisbeth Utrunco Vera

## Índice

Resumen.....	x
Abstract.....	xi
<b>1. CAPÍTULO: EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1. Problema general.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3.1. Objetivo general.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.1. Justificación teórica.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.2. Justificación metodológica .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4.3. Justificación práctica.....</b>	<b>6</b>
<b>1.5. Delimitación de la investigación .....</b>	<b>7</b>
<b>1.5.1. Delimitación temporal .....</b>	<b>7</b>
<b>1.5.2. Delimitación espacial.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5.3. Población o unidad de análisis .....</b>	<b>8</b>

<b>2.</b>	<b>CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>
2.1.	Antecedentes .....	9
2.2.	Bases teóricas .....	12
2.3.	Formulación de hipótesis .....	18
2.3.1.	Hipótesis general.....	18
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	18
<b>3.</b>	<b>CAPÍTULO: METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
3.1.	Método de la investigación.....	19
3.2.	Enfoque de la investigación.....	19
3.3.	Tipo de investigación .....	19
3.4.	Diseño de la investigación .....	19
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	20
3.6.	Variables y operacionalización.....	21
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.1.	Técnica.....	23
3.7.2.	Descripción de los instrumentos .....	23
3.7.3.	Validación.....	25
3.7.4.	Confiabilidad.....	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	26
3.9.	Aspectos éticos .....	27



<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>30</b>
<b>4.1.</b>	<b>Cronograma de actividades .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2.</b>	<b>Presupuesto .....</b>	<b>31</b>
<b>5.</b>	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>32</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>40</b>
	<b>Anexos 1: Matriz de consistencia. ....</b>	<b>41</b>
	<b>Anexo 2: Instrumentos.....</b>	<b>42</b>
	<b>Anexo 3: Validez del instrumento .....</b>	<b>46</b>
	<b>Anexo 4: Formato de consentimiento informado.....</b>	<b>47</b>
	<b>Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Resumen

El objetivo principal de este trabajo de investigación es: Establecer la relación existente entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. La metodología y estructura es la siguiente: método hipotético deductivo, no experimental, diseño transversal, enfoque cuantitativo, tipo aplicado y alcance correlacional; la población está compuesta por 80 profesionales de enfermería. El instrumento que mide la variable estrés es la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), cuya validación se dispuso mediante prueba piloto y la confiabilidad de 0,89 en Alfa de Cronbach, y el instrumento que evalúa la variable satisfacción laboral es la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), donde dicha validación se logró a partir de la medida de Kaiser-Meyer con un valor de 0.852 y una confiabilidad de 0.891 en el Alfa de Cronbach, para la preparación de los datos se utilizará el programa estadístico SPSS versión 23 y Microsoft Excel para la presentación de tablas y gráficos según corresponda para más adelante realizar el estudio e interpretación del producto obtenido.

**Palabras claves:** “Estrés”, “satisfacción laboral”, “profesional de enfermería”, “Emergencia”.

## **Abstract**

The main objective of this research work is: Establish the relationship between stress and job satisfaction of the nursing professional. The methodology is as follows: hypothetical deductive method, non-experimental, cross-sectional design, quantitative approach, applied type and correlational scope; The population is made up of 80 nursing professionals. The instrument that will measure the stress variable is the Nursing Stress Scale (NSS), whose validation was established through pilot testing and the reliability of 0.89 in Cronbach's Alpha, and the instrument that measures the job satisfaction variable is the Job Satisfaction Scale (SL). -SPC), whose validation was obtained from the Kaiser-Meyer measure with a value of 0.852 and a reliability of 0.891 in Cronbach's Alpha, the statistical program SPSS version 23 and Microsoft Excel will be used to process the data collection. for the preparation of tables and graphs as appropriate and subsequently carry out analysis and interpretation of the results obtained.

**Keywords:** “Stress”, “job satisfaction”, “nursing professional”, “Emergency”.

## **1. CAPÍTULO: EL PROBLEMA**

### **1.1.Planteamiento del problema**

En los últimos años, a nivel mundial el estrés ha afectado considerablemente a todas las personas tanto mental como físicamente, repercutiendo de forma negativa en las actividades cotidianas (1).

Por ello, los datos estadísticos proporcionados por la OMS en el 2022, estima que el 15% de las personas que trabajan padecen de algún trastorno de salud mental, señalando que a pesar que los riesgos psicosociales existen en todos los sectores, hay grupos de los cuales se encuentran más vulnerables que otros, como los profesionales de la Salud, que por consecuencia repercuten en la atención a las personas (2).

Del mismo modo, la OPS discutió el efecto que tiene el estrés sobre el rendimiento de los trabajadores y abarcó disposiciones para la mitigación del problema, pues hoy en día, los nuevos avances de la ciencia y la tecnología exige nuevos retos que conlleva a que el trabajador se actualice en estos nuevos alcances, en donde muchas veces no está dentro de sus habilidades y destrezas resultando una carga de estrés repercutiendo su productividad en el trabajo. Por ejemplo, la realidad en América Central es que el 10% de los entrevistados mencionó estar sometido bajo presión y estrés que les generó problemas para dormir por la preocupación debido a las condiciones laborales en las que se encontraba (3).

Por otro lado, la OPS enfatizó la importancia de cuidar a quienes nos cuidan, en respuesta a la situación que se generó producto de la pandemia, pues el personal de salud expresaba la preocupación de contagiar a sus seres queridos, los problemas que se suscitaban en el trabajo como los cambios en las funciones cotidianas, entre otros (4).

Para tal efecto, según las cifras estadísticas del Instituto Nacional de Salud Mental (INSM), que conforma el Ministerio de Salud (MINSA) en el 2021, muestra que el 52.2% de la población en Lima padece de estrés, esto a raíz por la pandemia de la cual se presentó y el impacto que generó en la salud (5).

El estrés en el trabajo, es uno de los problemas de Salud Pública que ha traído una gran repercusión negativa originando pérdidas significativas en la producción del trabajo, por ello su importancia para fortalecer y mejorar la satisfacción laboral, ya que los profesionales de la salud tenemos esa responsabilidad del cuidado humanizado, integral y personalizada hacia nuestros pacientes (6).

Por consiguiente, la satisfacción laboral hace referencia cuando los trabajadores se encuentran a gusto en su ámbito de trabajo, es la respuesta emocional hacia lo que realiza dentro de su campo profesional, ha constituido durante mucho tiempo uno de los fenómenos más analizados, también se relaciona con la actitud frente al trabajo, abarcando los componentes cognitivo, conductual y también afectivo (7).

Así mismo, es importante señalar que el entorno laboral saludable, es aquel en donde hay una estrecha colaboración entre el trabajador y el jefe para mejorar su desempeño, tener una mejor productividad y brindar calidad en la atención al usuario (8).

Por esta razón, es necesario reforzar los requerimientos del profesional sanitario, ya que, por lo sucedido a consecuencia de la pandemia, se evidencio un panorama precario en cuanto a su salud mental. En el caso del profesional de enfermería, este gremio representa más de la mitad de todo el personal que hay a nivel mundial, ha representado conjuntamente a otros profesionales, la primera línea de lucha contra enfermedades que han amenazado la salud, por lo que es considerado la columna vertebral del sistema sanitario (9).

Es importante mencionar que ha consecuencia de ello, nos ha recordado el rol primordial que desempeñan los profesionales de la Salud, por ello la OMS, insta a los representantes de los servicios de salud a establecer medidas que protejan la salud del profesional de los peligros tanto físicos, mentales como biológicos, ya que es clave asegurar el funcionamiento del sistema sanitario, protegiendo a los que nos proporcionan cuidado (10).

Por todo lo anteriormente expuesto, el presente trabajo de investigación pretende aportar estrategias para optimizar condiciones seguras en el ámbito laboral y contribuir a la mejora en la seguridad de los usuarios (11).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital, Lima 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?
2. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?
3. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer la relación existente entre estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

2. Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
3. Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Justificación teórica**

Esta investigación se justifica teóricamente por su base sólida en teorías relacionadas con el estrés y la satisfacción laboral. El estudio de estas teorías es esencial para comprender y mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería, y tiene el potencial de influir positivamente en la práctica y la política de salud. A su vez es de relevancia en el contexto actual de la salud mental. El estudio se basa en una sólida fundamentación teórica que respalda la necesidad de evaluar el nivel de estrés en el profesional de enfermería a través del enfoque de la teoría de sistemas – Neuman y la teoría de la Enfermería Transcultural de Madeleine Leininger.

En resumen, la investigación se apoya en diversas teorías que permiten comprender los factores psicológicos, organizacionales y sociales que influyen en la experiencia de trabajo de estos profesionales. Estas teorías proporcionan un marco sólido para analizar y abordar el estrés laboral y la satisfacción en el campo de la enfermería, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y la calidad de la atención al paciente.



### **1.4.2. Justificación metodológica**

El presente estudio, se enfoca en esta elección metodológica que se justifica por varias razones: el método científico se elabora en etapas, desde el origen del problema a investigar hasta su explicación como tal, por lo que el proyecto engloba un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, cuyos instrumentos a emplear serán la escala de estrés de enfermería para medir la variable independiente y la escala de satisfacción laboral, para medir la variable dependiente.

### **1.4.3. Justificación práctica**

La justificación práctica de esta investigación se basa en la necesidad de comprender y abordar el estrés y la satisfacción laboral en el entorno de trabajo de los profesionales de enfermería. Los estudios sobre el estrés y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería son de gran relevancia en el campo de la salud y la enfermería, ya que los enfermeros enfrentan una serie de factores estresantes en su práctica diaria, como una carga de trabajo elevada, la toma de decisiones críticas y la interacción constante con pacientes y familias en situaciones emocionales y delicadas. Este estrés puede afectar la salud y el bienestar del personal de enfermería, ya que profesionales satisfechos son más propensos a brindar una atención de calidad, a tener una comunicación efectiva y reducir los errores en la atención.

En resumen, es necesario abordar estos problemas en el campo de la enfermería, con un enfoque en el bienestar de los profesionales, es esencial para el desarrollo de intervenciones tales como las reuniones frecuentes en el servicio para mejorar las deficiencias, interurrencias y problemas que hayan suscitado dentro del área de trabajo. Así mismo, la investigación contribuirá a fortalecer la comprensión de estos aspectos, que es esencial para el desarrollo de intervenciones y políticas que mejoren las condiciones laborales y promuevan una atención de salud más efectiva y segura.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación temporal**

La delimitación temporal es esencial para establecer los límites de la investigación y garantizar que los datos recopilados sean relevantes para el objetivo del estudio. En este caso, el proyecto se viene realizando desde Setiembre del 2022 hasta Diciembre del presente año. La elección de este marco temporal se basa en la disponibilidad de datos confiables y completos del tema en estudio.

### **1.5.2. Delimitación espacial**

Este estudio se llevará a cabo en la ciudad de Barranca, que está ubicada en Lima Región, será aplicada en el servicio de Emergencia del Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Establecimiento según categorización de nivel 2 – II correspondiente a la DIRESA de

Lima Región; el Hospital en mención tiene como dirección Av. Nicolás de Piérola N°210-224 en el Distrito de Barranca, Provincia de Barranca y Departamento de Lima. La delimitación espacial en este trabajo de investigación establece claramente la ubicación geográfica en la que se llevará a cabo el estudio, brindando información sobre el Hospital y el área involucrada en la recolección de datos. Esto ayuda a los lectores a comprender la extensión geográfica del estudio y su relevancia para los profesionales de enfermería.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población de interés en esta investigación está compuesta por todos los profesionales de enfermería del área de Emergencia del Hospital Barranca Cajatambo y SBS.

## **2. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes Internacionales:**

Según el trabajo de Gastaldo (12), en el 2022, Argentina; cuyo objetivo fue “Describir la relación existente entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral, según edad, sexo, antigüedad laboral de los enfermeros que trabajan en el servicio de guardia de un Hospital Público provincial de la ciudad de Rosario”, tuvo como metodología cuantitativa, descriptivo, de corte transversal, en donde se tuvo una población conformada por 42 enfermeros, utilizando el cuestionario de Nursing Stress Scale y el test de valoración de la satisfacción laboral para medir estrés y satisfacción laboral, respectivamente. Obteniendo como resultado que actualmente no hay personal de enfermería que haya percibido o se encuentre en tratamiento por alguna enfermedad de salud mental concluyendo que no hay presencia de factores estresores que predispone una disminución en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Así mismo, en la investigación de Venegas et al. (13), en el 2022, Ecuador; tuvo como objetivo “Identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en la atención del tercer nivel”, cuyo estudio presentado fue de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal, con una población de 200 enfermeras que laboran en varios Hospitales de la ciudad de Quito, cuyo instrumento para medir la variable satisfacción, utilizaron el cuestionario de Sonia Palma estructurado por 64 preguntas, cuyos

resultados obtenidos, se tuvo que el mayor porcentaje de enfermeras tuvo un nivel medio de motivación y satisfacción laboral, repercutiendo en el accionar de las labores de la enfermera. Llegaron a la conclusión que la falta de motivación de los trabajadores, tiene relación directa con el desempeño laboral y al crecimiento profesional.

Por otro lado, la investigación de Betancourt et al. (14), en el 2020, Ecuador; el objetivo fue “Determinar el nivel de estrés del personal de enfermería durante la Pandemia de Covid19”, como aporte metodológico tuvo un estudio observacional, no experimental de corte transversal, la población estuvo distribuida por todo el personal de enfermería que laboran en el área crítica de UCI, utilizando como instrumento “The Nursing Stress Scale”, como resultaron, evidenciaron que los causantes de estrés con más frecuencia fueron los factores de muerte y sufrimiento, concluyendo en el trabajo de investigación que la mayoría que presentó estrés, fueron del género femenino y que es de gran importancia evaluar los factores estresantes en general para el profesional de enfermería.

### **Antecedentes Nacionales:**

Según Asanza, et al (15), en el 2023, Chiclayo; tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en el año 2022”; tuvo la siguiente metodología: diseño no experimental, alcance correlacional, con una población de 434 enfermeras y una muestra de 204, los instrumento que emplearon fue una escala de estrés laboral creado por Maslach y la escala de satisfacción en el trabajo SL-SPC; los

resultados obtenidos evidenciaron que el 53% obtuvo un alto nivel de estrés y el 41% un nivel de satisfacción bajo; concluyendo que el estrés se relacionó significativamente con la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo con Calderón (16), en el 2022, Trujillo; en su estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral de las enfermeras”, la investigación es tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, la población fue de 30 enfermeras, se aplicó el instrumento sobre el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral de la enfermera, en relación a los resultados determinaron que en su mayoría, las enfermeras presentaron un nivel alto de estrés, a su vez también presentaron un grado de satisfacción medio, concluyendo que si existe una relación significativa entre ambas variables.

Así mismo, en el trabajo presentado por Alvarez (17), en el 2021, Lima; tuvo como objetivo “Determinar el efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020”, la investigación fue de diseño no experimental, correlacional y cuantitativa, en donde se trabajó con una muestra de 36 enfermeros, se utilizó un cuestionario de elaboración propia del autor validado por juicio de expertos, obtuvo como resultado que la mayoría de las enfermeras tiene un nivel medio de estrés y de satisfacción laboral, concluyendo que el estrés si afecta significativamente a la variable satisfacción laboral.

## 2.2.Bases teóricas

**Estrés:** Según la OMS, define al estrés como: “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción” (18).

El estrés laboral concierne a la reacción que tiene el individuo ante las presiones y exigencias en el ámbito laboral que no se ajustan a los conocimientos y capacidades, poniendo a prueba la capacidad de la persona para afrontar una situación. La OMS realizó un informe titulado “Organización del trabajo y estrés”, señalando que el estrés repercute en todos de manera diferente, pero en su mayoría pueden volverse irritables (19).

El gran aporte de su estudio se debe al Dr. Hans Selye, quien es reconocido como el padre en el estudio del estrés, él conceptualiza al estrés como: “Síndrome general de adaptación” (20).

A menudo, los síntomas más frecuentes que suelen manifestarse son: dolor de cabeza, tensión de los músculos, cansancio, dolores estomacales, problemas para poder descansar; problemas en el humor, en el ánimo, muchas veces el profesional de la salud presenta irritabilidad, enojo, frustración y desmotivación. De la misma manera, la OMS ha estudiado el aumento de casos de hipertensión que están asociadas con las exigencias laborales y esto representa entre el 21 a 32 % de los casos reportados en América latina (21).

### **Fisiología del estrés**

El sistema nervioso simpático es el encargado de regular su respuesta, comienza liberando adrenalina, al ser estimulada por factores condicionantes al estrés, como consecuencia se producen niveles altos de glucocorticoides que se origina por la ingesta de comida con muchas calorías, ya que las personas buscan una estrategia para manejar el estrés, indirectamente contribuyendo a la obesidad y otras afecciones que se ven a largo plazo (22).

La forma de mitigar el estrés, favorece a disminuir el desgaste emocional de las personas, en especial del personal de salud; este manejo se divide en tres tipos: el primero es acerca del afrontamiento individual en donde abarca la implementación de estrategias cognitivas y conductuales, también están las medidas interpersonales, cuyo apoyo es de parte de los otros profesionales y por último la alternativa organizacional que busca identificar los estresores externos (23).

### **Teoría del Modelo de Sistemas – B. Neuman**

Esta teoría se enfoca en la prevención y el manejo del estrés y el mantenimiento de la salud y el bienestar. La satisfacción laboral puede estar relacionada con la capacidad de los profesionales de enfermería para adaptarse a las demandas del entorno laboral y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (24).



La teoría se centra en la atención de enfermería desde una perspectiva holística y sistémica. Uno de los elementos centrales de esta teoría es la consideración del estrés y su impacto en la salud de los individuos, aborda el estrés en el contexto de la salud y bienestar general de una persona. Según el Modelo de Sistemas Neuman, el estrés es un factor que puede desencadenar desequilibrios en el sistema de salud de una persona. El modelo considera que los sistemas de salud (que incluyen el sistema fisiológico, psicológico, social y espiritual) están constantemente interactuando con el entorno. El estrés puede manifestarse en forma de estímulos, como amenazas o desafíos, que perturban el equilibrio de estos sistemas. (25).

### **Conceptualización de las dimensiones del estrés**

**Ambiente físico:** En este componente engloba en su mayoría a factores del espacio físico que también constituye en estresores, tal es el caso como la iluminación, el ruido, la temperatura, entre otros (26).

**Ambiente psicológico:** Principalmente comprende situaciones en donde el dolor, el duelo, el sufrimiento, son parte de procesos a los que se enfrenta la enfermera y tiene que ser una fuente de apoyo y soporte emocional (27).

**Ambiente social:** El trabajo en equipo brinda un cuidado humanitario y holístico para la persona, por lo tanto, en esta dimensión incluye los inconvenientes que se tenga con el personal médico, así como con los compañeros que laboran en un mismo ambiente de

trabajo, ya que laborar en estas condiciones repercute en un ambiente hostil generador de estrés (28).

**Satisfacción laboral:** Es la percepción que tiene una persona sobre su trabajo, conjunto de sentimientos que conforma la motivación, el clima laboral, la capacidad de logro y el reconocimiento del esmero de los jefes (29).

La satisfacción laboral implica que el trabajador se encuentre motivado y a gusto en el trabajo. Se presenta de dos maneras: puede ser intrínseca, es decir que va acorde al crecimiento profesional y también de manera extrínseca, que depende de los factores que se perciben del exterior como las bonificaciones, reconocimientos, entre otros (30).

Según McAfee, Quarstein y Glassman, explica la satisfacción laboral mediante una teoría en donde refiere que la persona antes de ingresar a laborar, cuestiona la condición, los horarios, las políticas de la Institución, entre otros factores que la persona cree conveniente tomar en cuenta previo a la aceptación de una oferta laboral, en base a eso es que surgen dos componentes: Los sucesos positivos, que es cuando el trabajador está conforme y satisfecho a lo que previamente evaluó y los sucesos negativos, que es cuando la Institución no cumple con las expectativas que señaló (31).

Por consiguiente, Abraham Maslow, en su obra llamada “Una teoría sobre la motivación humana”, argumenta que todas las personas estamos en la necesidad de satisfacer nuestras propias necesidades, por lo que lo explica plasmado en una pirámide

considerando la estima y la autorrealización, la parte con más énfasis a la satisfacción laboral (32).

### **Teoría de la enfermería Transcultural – M. Leininger**

El desarrollo de este postulado, fue realizado por Madeleine Leininger, podemos decir que la satisfacción laboral puede aumentar cuando los profesionales de enfermería se sienten competentes para brindar atención culturalmente sensible, lo que incluye comprender y respetar las creencias y valores de los pacientes. Esta teoría se centra en la importancia de la comprensión y el respeto de las diferencias culturales en la atención de enfermería. Aunque su enfoque principal está en la atención al paciente, es esencial reconocer cómo esta teoría puede influir en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que la aplican.

Al aplicarlo en el ámbito de la enfermería transcultural de Leininger a la satisfacción laboral, se considera que un entorno de trabajo que respeta y valora la diversidad cultural puede promover una mayor satisfacción entre los profesionales de enfermería (33).

## **Conceptualización de las dimensiones de satisfacción laboral**

**Significación de la tarea:** Son aquellas atribuciones que se asocia al reconocimiento de la función que desempeña el trabajador, en algunas ocasiones se ve incentivada con los ascensos (34).

**Condiciones de trabajo:** Se refiere a la flexibilidad de la actividad laboral por diversas condiciones que se presenten, por ejemplo, salidas durante el trabajo (en la medida posible), los horarios, descansos médicos, etc. (35).

El ambiente de trabajo puede ser muy favorable, porque encontramos oportunidades para la realización profesional, pero también puede convertirse en riesgos para la salud mental, por su exigencia, la inseguridad, el acoso y la responsabilidad de un cargo (36).

**Reconocimiento personal y social:** Es el reconocimiento de la función del trabajador, es el mérito y el impacto que genera su trabajo. También incluye la valoración del ejercicio de sus funciones, sobre todo la sacrificada labor del profesional de enfermería en conjunto con los demás profesionales de la salud (37).

**Beneficios sociales:** Esto hace referencia con los beneficios que se proporciona al trabajador, como por ejemplo las vacaciones, las bonificaciones, seguro de vida y todo concerniente a los derechos laborales que está dentro de un marco normativo en beneficio del empleador (38).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**Ha:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital, Lima 2023

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital, Lima 2023

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

### **3. CAPÍTULO: METODOLOGÍA**

#### **3.1.Método de la investigación**

El presente trabajo de investigación es hipotético deductivo, porque consiste en formular las hipótesis y comprender los fenómenos para explicar el origen o las posibles causas que la generan contrastando su veracidad (39).

#### **3.2.Enfoque de la investigación**

El estudio tiene un enfoque cuantitativo porque se dará la recolección de los datos para probar la hipótesis utilizando un análisis estadístico con el propósito de formular pautas de comportamiento y probar las teorías (39).

#### **3.3.Tipo de investigación**

La investigación es de tipo aplicada, porque no solo elabora conocimientos y teorías, sino que soluciona problemas prácticos, construyendo un trabajo con base sólida, confiable y estructurada (40).

#### **3.4.Diseño de la investigación**

El estudio es de diseño no experimental, ya que se lleva a cabo la investigación sin la manipulación deliberada de las variables en mención y se observan los fenómenos para ser analizados; es de corte transversal, porque la fuente de información se recopila en un momento único; es de alcance

correlacional, ya que conoce y analiza la relación midiendo el grado de asociación entre las variables de un contexto en particular (40).

### **3.5.Población, muestra y muestreo**

La población está sujeta al grupo de profesionales de enfermería que desempeñan funciones en el área de Emergencia del Hospital Barranca Cajatambo y SBS, que está conformada por 80 enfermeros.

**Muestreo:** No probabilístico por conveniencia de criterios.

#### **Criterio de inclusión:**

- Personal licenciado en enfermería que acepte participar en el proyecto y otorgue su consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que se encuentre desempeñando funciones en el servicio de Emergencia.
- Profesional de enfermería que labora en un periodo no menor a un mes.

#### **Criterio de exclusión:**

- Profesional de enfermería que no desee participar en el proyecto.
- Profesional de enfermería que se encuentre realizando su rotación en el servicio de Emergencia por un periodo menor a 1 mes.
- Personal que se encuentra con licencia y/o vacaciones.

### 3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles o rangos)
<b>V1: Estrés</b>	Estado de tensión y preocupación ocasionado por una situación complicada, en respuesta espontánea a las amenazas y a otros estímulos externos (41).	Estado de tensión y preocupación que expresan los profesionales de enfermería que realizan sus funciones en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, por lo que será medido mediante el instrumento “Escala de estrés de enfermería” (NSS), que establece las dimensiones: “ambiente físico”, “ambiente psicológico” y “ambiente social” (42).	▪ Ambiente físico	Carga de trabajo ----- Tareas realizadas ----- Gestión del tiempo laboral ----- Personal insuficiente	Ordinal	Valor final: - Alto: 68-102 - Medio: 34-67 - Bajo: 0-33
			▪ Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento ----- Preparación insuficiente ----- Falta de apoyo ----- Incertidumbre en el puesto laboral		
			▪ Ambiente social	Problemas con los médicos ----- Problemas con otros miembros del equipo de enfermería		



VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles o rangos)
<b>V2: Satisfacción laboral</b>	Juicio valorativo de respuestas afectivas que la persona realiza en torno al ámbito de su situación laboral, que puede ser de manera positiva o negativa (43).	Juicio valorativo de los profesionales de enfermería que realizan sus funciones en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, por lo que será medido a través de un cuestionario: “Escala de satisfacción laboral SL-SPC”, en donde medirá 4 dimensiones que son: “significación de la tarea”, “condiciones de trabajo”, “reconocimiento personal y social” y “beneficios sociales” (44).	▪ Significación de la tarea	Esfuerzo Realización Equidad	Ordinal	Valor final:  - Muy satisfecho: 117 a más  - Satisfecho: 103-116  - Promedio: 89-102  - Insatisfecho: 75-88  - Muy insatisfecho: 47 o menos
			▪ Condiciones de trabajo	Estructura Materiales Relación con la autoridad		
			▪ Reconocimiento personal y social	Trato con los jefes Trato con los compañeros		
			▪ Beneficios sociales	Remuneraciones		

### **3.7.Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

- **Variable Estrés:** La técnica a emplear es la encuesta.
- **Variable Satisfacción laboral:** Del mismo modo, se empleará la encuesta para la recopilación de la información.

#### **3.7.2. Descripción de los instrumentos**

- **Instrumento 1: Escala de estrés de enfermería (NSS)**

El instrumento a emplear fue diseñado por Pamela Gray-Toft en un artículo publicado en 1980, posteriormente en colaboración con Anderson en 1981 analizan las características psicométricas de la escala de estrés de enfermería (42).

La escala consta de 34 ítems, las cuales son agrupadas en 3 dimensiones y 7 factores en total. El factor que incluye la dimensión de ambiente físico es (sobrecarga de trabajo); los que incluyen en ambiente psicológico son: (muerte de los pacientes, inadecuado afrontamiento de las necesidades emocionales de los pacientes y sus familiares, ausencia de apoyo personal y también incertidumbre relativa a los tratamientos), por último, para la dimensión ambiente social se encuentra (conflicto con el personal médico y conflicto con otro personal de enfermería y supervisores) (42).

En cuanto a la calificación de las respuestas del cuestionario son: nunca (0 puntos), ocasionalmente (1 punto), frecuentemente (2 puntos), muy frecuentemente (3 puntos).

Posteriormente será categorizarán las respuestas de acuerdo al puntaje obtenido, de tal manera que se asigne de la siguiente forma: Estrés alto 68 – 102 puntos; estrés medio: 34 – 67 puntos y estrés bajo: 0 – 33 puntos

### - **Instrumento 2: Escala de Satisfacción laboral**

El cuestionario fue diseñado por Sonia Palma Carrillo en el año 2005, psicóloga que ha construido diferentes pruebas de psicometría (44).

El instrumento está elaborado con 27 ítem que están incluidos en 4 dimensiones que son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos (44).

Para la calificación de las respuestas se utilizará una escala de Likert modificada y son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Los ítems son formulaciones planteadas tanto en positivos, los cuales son los enunciados: (1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27) como en negativos, que son los enunciados: (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24) y su puntuación va variar según corresponda. De esta manera entendemos que, si el ítem es positivo, la puntuación será para la respuesta de totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2),

total desacuerdo (1). Y para los ítems de formulación negativa será viceversa, es decir totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), indeciso (3), en desacuerdo (4), total desacuerdo (5).

En cuanto a la categorización según la sumatoria de las respuestas, se medirá en niveles: muy satisfecho (117 – 135 puntos), satisfecho (103 – 116 puntos), en promedio (87 – 102 puntos), insatisfecho (75 – 86 puntos) y muy insatisfecho (74 o menos puntos).

### **3.7.3. Validación**

#### **- Instrumento 1:**

La escala de estrés de enfermería fue revalidada por José López Fernández en el año 2002 mediante prueba piloto, después de su adaptación a través de un análisis de la validez externa de la escala en mención mediante correlaciones con los índices de satisfacción laboral, llegando a comprobar que existe correlación negativa entre el estrés que percibe el profesional de enfermería y su satisfacción laboral, su validación fue mediante contenido a través de la valoración de V de Aiken, resultando 86.8% (42).

#### **- Instrumento 2:**

La escala de satisfacción laboral se realizó la validación de constructo, por lo que el análisis factorial se obtuvo de la medida de Kaiser-Meyer-Olkin, con un valor de 0.852 (44).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **- Instrumento 1:**

Para la escala de estrés de enfermería, se empleó dos métodos de confiabilidad, el primero mediante el Test-retest, obteniendo un valor de 0.81 y también mediante el método de consistencia interna obteniendo valores de 0.79 en la técnica Spearman-Brown, en valor de 0.79 en la técnica de Guttman, 0.89 para el coeficiente Alpha Cronbach y 0.89 en Alpha ítem tipificados (42).

#### **- Instrumento 2:**

El tipo de confiabilidad para el cuestionario de satisfacción laboral, se empleó el método de análisis de homogeneidad de los ítems, obteniendo un valor de 0.891 en la técnica de Alfa de Cronbach, esto equivale a decir que el instrumento tiene un nivel alto de consistencia interna (44).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se utilizará un cuestionario estandarizado previamente validado para evaluar la satisfacción laboral de los enfermeros. El cuestionario incluye preguntas cerradas y escalas de Likert. Los datos se recopilarán en el hospital, de manera presencial, mediante las encuestas y se proporcionará asistencia de la investigadora para aclarar dudas,

posteriormente los datos recopilados se ingresarán en una base de datos electrónica utilizando software de procesamiento de datos como, por ejemplo, Microsoft Excel y SPSS.

Cada encuesta se identificará con un código único para mantener la confidencialidad de los participantes. Se aplicarán técnicas de limpieza de datos, como la eliminación de valores faltantes o inconsistentes. Se realizará un análisis descriptivo de los datos, que incluirá estadísticas de resumen, como promedios, desviaciones estándar y distribuciones de frecuencia.

Se generarán gráficos y tablas para visualizar los resultados de manera efectiva, luego se examinarán las relaciones entre variables mediante análisis de evaluación de Pearson o Spearman.

Los hallazgos se presentarán de manera clara en tablas, gráficos y en el texto del informe final de investigación y se proporcionarán interpretaciones de los resultados en función de los objetivos del estudio.

### **3.9.Aspectos éticos**

En cualquier investigación en el campo de la enfermería, es imperativo abordar los principios éticos que guían la práctica y aseguran el bienestar de los participantes, la calidad de la investigación y la integridad profesional. Los siguientes aspectos éticos,

derivados de los principios éticos fundamentales en la atención de salud, se consideran críticos en este estudio:

**Autonomía:** La autonomía de los participantes será respetada en todo momento. Antes de su participación en la investigación, se obtendrá el consentimiento informado de manera voluntaria y comprensible. Se proporcionará a los participantes toda la información necesaria sobre el estudio, incluyendo su propósito, procedimientos, riesgos y beneficios, y se les permitirá hacer preguntas y retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas, si así lo estime conveniente.

**Beneficencia:** El objetivo principal de esta investigación es contribuir al conocimiento en el campo de la enfermería, con la esperanza de mejorar la atención de salud. Cualquier intervención o medida que se tome en el curso de la investigación será diseñada con el propósito de beneficiar a los participantes. Se garantizará que los resultados de la investigación se utilizarán de manera ética y beneficiosa para el bienestar de los pacientes y la práctica de enfermería.

**No maleficencia:** Se tomarán todas las precauciones necesarias para minimizar los riesgos potenciales para los participantes. Se garantizará que los procedimientos sean seguros y se supervisará constantemente la seguridad de los profesionales de enfermería durante la investigación. En caso de que surjan efectos adversos no previstos, se tomarán medidas inmediatas para proteger la salud y el bienestar de los participantes.

**Justicia:** El reclutamiento y la selección de participantes se llevarán a cabo de manera justa y sin discriminación, garantizando que todos los participantes tengan igualdad de oportunidades para formar parte del estudio. Además, se considerará la distribución justa de los recursos y beneficios que puedan surgir de la investigación, asegurando que ningún grupo sea perjudicado o marginado.

Estos aspectos éticos son esenciales para garantizar que esta investigación se realice de acuerdo con los estándares más altos de la ética de enfermería y que respete los derechos y la dignidad de los participantes, mientras contribuye al avance del conocimiento en el campo de la enfermería. Además, se mantendrá la confidencialidad de los datos recopilados y se protegerá la privacidad de los participantes en todo momento.



#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

Actividades	2022				2023			
	Set	Oct	Nov	Dic	Set	Oct	Nov	Dic
Identificación del problema	■							
Revisión de la bibliografía	■	■	■	■	■	■	■	■
Planteamiento del problema		■						
Elaboración de objetivos, justificación, limitaciones		■						
Construcción del marco teórico		■						
Elaboración de la hipótesis			■					
Redacción del diseño metodológico			■					
Determinación de la población, muestra y técnicas de muestro				■				
Definición conceptual y operacional de las variables				■				
Revisión de los instrumentos, validez y confiabilidad				■				
Elaboración del procesamiento y análisis de los datos				■				
Elaboración de los aspectos éticos					■			
Elaboración del cronograma y presupuesto					■			
Elaboración de las referencias según Vancouver						■		
Elaboración de los anexos						■		
Revisión final de proyecto							■	
Aprobación del proyecto							■	
Aplicación del trabajo de campo								■
Redacción del informe de investigación								■

**Leyenda:** Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



#### 4.2.Presupuesto

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
<b>1. MATERIALES</b>				
Libros del tema	Unidad	1	30.00	30.00
Materiales de escritorio				100.00
Materiales de impresión				50.00
<b>Total de materiales</b>				<b>180.00</b>
<b>2. SERVICIOS</b>				
Impresión del proyecto	Hoja	60	0.20	12.00
Copias del proyecto	Hoja	120	0.10	12.00
Espiralados del proyecto	Libro	3	2.00	6.00
Impresión de borradores	Hoja	60	0.50	30.00
Empastados de tesis	Libro	3	30.00	90.00
Internet	Hora	100	1.50	150.00
Telefonía				90.00
<b>Total de servicios</b>				<b>390.00</b>
<b>3. SERVICIO ESPECIALIZADO</b>				
Participación del taller de tesis		2000		2000.00
<b>Total de servicio especializado</b>				<b>2000.00</b>
<b>SUB - TOTAL</b>				<b>2570.00</b>
<b>4. IMPREVISTOS: 10% (Sub total)</b>				<b>257.00</b>
<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>				<b>2827.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. OMS. The WHO special initiative for mental health (2019-2023): universal health coverage for mental health. [Internet]. Ginebra: OMS; 2019. [Consultado 16 de Octubre del 2023]. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/310981>
2. OMS. La salud mental en el trabajo [Internet]. 28 de Septiembre de 2022 [Consultado 16 Noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
3. OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet] Washington, DC, 28 de Abril de 2016 [Consultado 21 Octubre del 2023]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
4. OPS. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet] Washington, DC, 13 de Enero de 2022 [Consultado 21 Diciembre del 2023]. Disponible en: [Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud \(paho.org\)](#)
5. Ministerio de Salud. El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19. Lima: 10 de Junio de 2021 [Consultado 16 Noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>

6. Xie Y, Tian J, Jiao Y, Liu Y, Yu H, Shi L. El impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral y la calidad del sueño para los mensajeros en China: el papel del capital psicológico. *Frontiers Media S.A.* 2021; vol.12; pág.1-8. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.730147/full>
7. Pujol y Dabos. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. [Internet]. 2018; vol.34 N°146 [citado 25 de noviembre de 2022]; Disponible en: [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/2809](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2809)
8. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador – Noviembre 2017. Para optar el título de segunda especialidad en enfermería en cuidados intensivos. Lima; Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza\\_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet] 7 de Abril de 2020 [Consultado 16 Noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
10. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Internet] 17de Septiembre de 2020 [Consultado 16 Noviembre 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

11. OPS. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. [Archivo en hoja pdf]. OPS 8 y 9 de setiembre del 2022. [Consultado el 16 de Octubre del 2023].  
Disponible en:  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Gastaldo, L. Factores estresores y nivel de satisfacción laboral según edad, sexo y antigüedad laboral en los enfermeros que trabajan en el servicio de Guardia de un hospital público provincial de la ciudad de Rosario durante el primer trimestre del año 2022. [Actividad académica]. Argentina. Universidad Nacional de Rosario.  
Disponible en:  
<http://biblioteca.puntoedu.edu.ar/bitstream/handle/2133/24651/PTE2281-GastaldoLE-2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
13. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. ReseachGate. 2022. Vol. 3. Pág. 1-15.  
Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/361700021\\_Motivacion\\_y\\_satisfaccion\\_d\\_el\\_personal\\_de\\_enfermeria\\_en\\_la\\_atencion\\_de\\_tercer\\_nivel](https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_d_el_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel)
14. Betancout M, Domínguez W, Peláez B, Herrera María. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. Revistas Unesum. 2020. Vol. 4. Pág. 1-10. Disponible en:  
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
15. Asanza I, Vasquez E. Estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería de un Hospital de Chiclayo, 2022. [Tesis para optar el título profesional

de licenciada en enfermería]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2023.

Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11255/Asanza%20Busamante%20Isabel%20%26%20V%c3%a1squez%20Cabrera%20Elenli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Calderón H. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en pandemia Covid -19 en Hospital Público de Trujillo. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería con mención en Emergencias y desastres]. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19389>
17. Alvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los servicios de Salud]. Lima. Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>
18. AlbaMar. ¿Qué es el estrés? [Internet] Atención psicológica y desarrollo personal. 2022 [revisado 08 Jul 2022]. Disponible en: <https://albamarpsicologia.com/que-es-el-estres/>
19. Gov.co. Estrés laboral [Internet] [Consultado 11 Diciembre 2022]. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes//asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes//asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938)
20. Cerasa. ¿Qué es el estrés? [Internet] pág. 1-4. Disponible en: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

21. Instituto Nacional de Salud Pública. Los riesgos del estrés laboral para la salud. Gobierno de México, 26 de Agosto del 2020. [Consultado el 17 de Octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
22. Nogareda S. Fisiología del estrés. España. 1999. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_355.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_355.pdf)
23. Mayo Clinic. Control del estrés. [Internet] 2022. [Consultado 11 Diciembre 2022]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress/art-20046037>
24. Carazo E. Evolución de los cuidados de enfermería desde Florence Nightingale. [trabajo de grado]. España. Universidad de enfermería de Valladolid. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30534/TFG-H1254.pdf;jsessionid=15DB3AA8B7F736B23E56F008A748BE9C?sequence=1>
25. Sánchez S. El modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes. Psicología y mente [Internet]. 09 de Abril del 2021. [Consultado 21 de Octubre del 2023]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>
26. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Estrés laboral. [Archivo en formato pdf]. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. [Consultado el 17 de Octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
27. Chumacero, D. COVID-19 y factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del segundo nivel de atención Lambayeque, 2022. [Tesis para optar el

- título de licenciado en enfermería.] Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2023. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6020>
28. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en Unidades críticas. Scielo. Vol. 65. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
29. Metacontratas. La satisfacción laboral. [Internet] 2022. [Consultado 11 Diciembre 2022]. Disponible en: <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
30. Eden. Satisfaccion laboral: factores de influencia positivos y negativos. [Internet] 2022. [Consultado 11 Diciembre 2022]. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
31. Bonillo D., Nieto F. La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Universidad de Almería. España. 2002. Disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf>
32. Randstad. La pirámide de Maslow en el ámbito laboral. [Internet] 2022. [Consultado 11 Diciembre 2022]. Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
33. Marriner A. Modelos y teorías de enfermería [Internet] 6ta ed. Madrid: Elsevier; 2007. [Consultado el 10 de Octubre de 2023]. Disponible en:



<https://www.casadellibro.com/libro-modelos-y-teorias-de-enfermeria-6-ed/9788480862011/1122865>

34. EOI. Satisfacción laboral y productividad. [Internet] 2022. [Consultado 11 Diciembre 2022]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
35. Suarez, R. Tulcán, J. Satisfacción laboral del personal de la Estación Experimental Santa Catalina INIAP. Universidad Central del Ecuador. 2019. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18648>
36. Larry W. Remodelar los entornos laborales para promover y proteger la salud mental. OMS [Internet]. 16 de Junio del 2022. [Consultado 17 de Octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/promoting-and-protecting-mental-health-at-work--addressing-toxic-work-environments>
37. Guzmán, M. Coral, S. Clima y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de rubro Naviero de Lima Metropolitana. Lim. 2015. Disponible en: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4136/PSIC-T030\\_47455412\\_T%20%20%20CORAL%20SANCHEZ%20SCARLETT%20MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4136/PSIC-T030_47455412_T%20%20%20CORAL%20SANCHEZ%20SCARLETT%20MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de nivel II-I del Distrito de Bambamarca. Cajamarca. 2019. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

39. Revista digital de Investigación en Docencia Universitaria ISSN. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos [Internet] 2019. Vol. 13. N°1. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
40. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación. Ed Mc Graw Hill pag 23-25 [Internet]. Colombia [Revisado el 23 de Enero del 2023] Disponible en: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lcp/texson\\_a\\_gg/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf)
41. OMS. Estrés. [Internet]. Ginebra; 21 de Febrero del 2023. [Consultado el 17 de Octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
42. López J. Validación de la "Escala de Estrés de Enfermería" (NSS), de Gray-Toft y Anderson [Tesis de grado para optar el título de Psicología]. Universidad de la Laguna. Canarias. 2002. Disponible en: <http://www.cop.es/colegiados/T-00921/tesina.pdf>
43. Pujol C, Dabos G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Argentina: Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires; 2018. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
44. Bollet F, Vargas J, Turpo J, Flores L, Hilario Jorge. Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la Estación Naval de Pucallpa, 2018 [Revista de investigación científica]. Universidad Privada de Pucallpa. 2018. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUPP\\_febb5e2a0fb639302143b29012249f1c](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUPP_febb5e2a0fb639302143b29012249f1c)

**ANEXOS**

## Anexos 1: Matriz de consistencia.

**Título de investigación:** “Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital, Lima 2023”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital, Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación existente entre estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Ha:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital, Lima 2023</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital, Lima 2023</p>	<p><b>V1: Estrés</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambiente físico</li> <li>▪ Ambiente psicológico</li> <li>▪ Ambiente social</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Es de tipo aplicada</p> <hr/> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p>Método hipotético – deductivo Diseño no experimental, corte transversal, alcance correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</li> <li>▪ ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</li> <li>▪ ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> <li>▪ Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> <li>▪ Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> <li>▪ Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> <li>▪ Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> </ul>	<p><b>V2: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Significación de la tarea</li> <li>▪ Condiciones de trabajo</li> <li>▪ Reconocimiento personal y social</li> <li>▪ Beneficios sociales</li> </ul>	<p><b>Población y muestra</b></p> <p>Está conformado por 80 profesionales de enfermería.</p> <p>Muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <hr/> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>La variable estrés se medirá mediante la Escala de estrés de enfermería (NSS). La variable satisfacción laboral se medirá mediante la Escala de satisfacción laboral SL-SPC.</p>

**Anexo 2: Instrumentos**

Instrumento de la variable independiente

**ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERIA (NSS) (42)**

<b>Estrés</b>				
<b>Ambiente físico</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>AM</b>	<b>MA</b>
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
3. Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
4. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
5. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
6. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3
7. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
<b>Ambiente psicológico</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>AM</b>	<b>MA</b>
8. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
9. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
10. La muerte de un paciente	0	1	2	3
11. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
12. Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
13. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
14. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
15. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
16. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3

17. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
18. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
19. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
20. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
21. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
22. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio, mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
23. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
24. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
25. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
26. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
27. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
28. El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
<b>Ambiente social</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>AM</b>	<b>MA</b>
29. Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
30. Problemas con un supervisor	0	1	2	3
31. Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
32. Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
33. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3

### Instrumento de variable dependiente

#### Escala de satisfacción laboral – SPC (44)

En el presente cuestionario, encontrará una serie de situaciones que se presenta en el ámbito laboral. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere idónea según su grado de acuerdo, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo: TA
- De acuerdo: DA
- Indeciso: I
- En desacuerdo: ED
- Totalmente en desacuerdo: TD

<b>Satisfacción laboral</b>					
<b>Significación de la tarea</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier cosa.					
3. Me siento útil con la labor que realizo.					
4. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6. Me gusta el trabajo que realizo.					
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8. Me gusta la actividad que realizo.					
<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable.					
11. Me disgusta mi horario.					
12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					

14. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15. En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					
16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
<b>Reconocimiento personal y social</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
18. Siento que recibo parte de la Institución mal trato.					
19. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
<b>Beneficios económicos</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
23. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
24. Me siento mal con lo que gano.					
25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

**Gracias por su atención**



**Anexo 3: Validez del instrumento****Tabla 1.** Validez del instrumento de estrés de enfermería

V de Aiken	N° de elementos
0.868	34

Fuente. Elaboración propia

**Tabla 2.** Validez del instrumento de satisfacción laboral

Kaiser-Meyer-Olkin	N° de elementos
0.852	27

Fuente. Elaboración propia

**Anexo 4: Formato de consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Nombre de la investigadora:** Leslie Noemi Niño Villanueva

**Título:** “Estrés y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital, Lima 2023”

- **Propósito del estudio:** El propósito de este formulario de consentimiento informado es proporcionar información sobre el estudio de investigación y solicitar su consentimiento para participar en el mismo. Le pedimos que lea cuidadosamente el contenido de este formulario y haga todas las preguntas que pueda tener antes de decidir si desea participar.
- **Beneficios:** No hay garantías de que obtenga beneficios personales directos de su participación en este estudio. Sin embargo, los resultados del estudio pueden contribuir al conocimiento científico en el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
- **Inconvenientes y riesgos:** Ninguno.
- **Costos e incentivos:** Ninguno.

- **Confidencialidad:** Toda la información recopilada durante este estudio se mantendrá confidencial. Su identidad no se revelará en ningún informe o publicación resultante de este estudio.
- **Renuncia:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria. No está obligado a participar y puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Su decisión de participar o no en este estudio no afectará en lo personal.
- **Derechos del participante en el estudio:** Si usted se encuentra inconforme con el instrumento o alguna información concerniente al estudio, podrá retirarse en cualquier momento sin perjuicio alguno. Si refiere alguna objeción, no dude en consultarlo al investigador.
- **Contacto de la investigadora:** Si tiene alguna pregunta sobre el estudio o si necesita más información en el futuro, puede comunicarse al siguiente correo: leslienv12@gmail.com

**CONSENTIMIENTO:** He leído y comprendido la información proporcionada en este formulario de consentimiento informado. Todas mis preguntas han sido respondidas satisfactoriamente. Acepto participar voluntariamente en el estudio de investigación.

**Apellidos y Nombres:**

**DNI:**

---

Firma del participante

---

Firma del investigador

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2023-01-23</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2023-09-14</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-09-14</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-12-28</b> Submitted works	1%
5	<b>uwiener on 2023-04-14</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Wiener on 2023-03-19</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-10-15</b> Submitted works	<1%