



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

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

TRABAJO ACADÉMICO

“Nivel de satisfacción y estrés percibido por el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución privada, 2023”

Para obtener el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados intensivos

Presentado por:

Autora: Martínez Hernández, María Fernanda

Código ORCID: 0009-0007-0805-2242

Asesor: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Línea de Investigación General

Salud, enfermedad y ambiente

Lima – Perú

2023

 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, ... **MARTINEZ HERNANDEZ MARIA FERNANDA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“NIVEL DE SATISFACCIÓN Y ESTRÉS PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA INSTITUCION PRIVADA, 2023”**Asesorado por el docente: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

DNI ...40704687 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:301808433 _____ 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

MARTINEZ HERNANDEZ MARIA FERNANDA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:003343892

.....
Firma de autor 2

DNI:



Firma

Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

DNI: 40704687

Lima, 28 de diciembre de 2023

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres, por ser las personas que me han dado la motivación y apoyo necesarios durante este tiempo, solo ustedes saben y se imaginan todo lo que ha pasado para que esto sea posible hoy, siempre han estado ahí impulsándome para seguir creciendo profesionalmente e ir alcanzando cada una de las metas que me propongo, han sido y serán los pilares fundamentales en mi vida. Por sus palabras de afirmación, por su paciencia y amor los tengo presentes en cada logro alcanzado, es por ello que mis triunfos se los dedico con amor, sin ustedes no sería lo que soy y no estaría donde estoy, son un ejemplo a seguir para hacerlo y ser cada vez mejor.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios Todopoderoso por permitirme despertar cada mañana y ayudarme superar cada obstáculo, por guiarme en el camino que he escogido como enfermera y permitirme seguir avanzando en esta bonita profesión, dándome la fuerza necesaria cuando creía que ya no podía más.

Le doy las gracias a mi centro de trabajo la Clínica Ricardo Palma por creer en mi capacidad y ofrecerme la oportunidad de formarme como enfermera intensivista.

Agradezco a mi familia porque sin ellos no sería posible estar donde estoy, porque, aunque no entiendan como me siento por las cosas que vive día a día el personal de salud, solo he recibido amor de parte de cada uno de ellos.

Agradezco especialmente a la Licenciada Yossy Quito, porque sin saberlo fue mi mayor ejemplo a seguir a nivel profesional, siendo un reto para mi trabajar a su lado y estar a su nivel, fue mi mayor mentora sin darse cuenta y le guardo un cariño muy especial.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial.....	5
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	14

2.3.1.	Hipótesis General.....	14
2.3.2.	Hipótesis Específicas	14
3.	METODOLOGÍA.....	15
3.1.	Método de investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación.....	16
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	16
3.6.	Variables y operacionalización	18
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.7.1.	Técnica.....	19
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	19
3.7.3.	Validación.....	20
3.7.4.	Confiabilidad.....	20
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9.	Aspectos éticos.....	21
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	22
4.1.	Cronograma de actividades	22
4.2.	Presupuesto.....	22
5.	REFERENCIAS.....	24
	ANEXOS	33
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	34
	Anexo 2: Instrumentos	35

Anexo 3: Consentimiento informado..... 38

RESUMEN

Este trabajo académico tiene el objetivo de determinar cómo se relaciona la satisfacción con el estrés percibido por el personal enfermero asignado a cuidados intensivos de una clínica limeña, 2023. Su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional descriptivo, corte transversal y una muestra censal de 84 profesionales. Para la recolección de datos, la técnica elegida fue la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario. Siendo más específicos, la Escala de Satisfacción Laboral elaborada por Sonia Palma-Carrillo y la Escala de Estrés de Enfermería cuya autoría corresponde a Gray-Toft y Anderson. Se trata de instrumentos validados en estudios previos nacionales e internacionales y que cuentan con una fuerte confiabilidad, lo que es suficiente para que sean aplicados cuando se requiera.

Palabras claves: Cuidados Críticos, Estrés Laboral, Estrés Relacionado a la Profesión, Satisfacción Laboral, Satisfacción en el Trabajo (fuente: DeCS).

ABSTRACT

This academic work has the objective of determining how satisfaction is related to the stress perceived by the nursing staff assigned to intensive care in a clinic in Lima, 2023. Its approach was quantitative, non-experimental design, descriptive correlational level, cross section and a sample census of 84 professionals. For data collection, the chosen technique was the survey and the instrument was the questionnaire. Being more specific, the Job Satisfaction Scale developed by Sonia Palma-Carrillo and the Nursing Stress Scale authored by Gray-Toft and Anderson. These are instruments validated in previous national and international studies and have strong reliability, which is enough for them to be applied when required.

Keywords: Critical Care, Work Stress, Stress Related to the Profession, Job Satisfaction, Job Satisfaction (source: DeCS).

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia de la humanidad, el ejercicio del trabajo ha cobrado relevancia e importancia en las personas y las organizaciones. Actualmente, el trabajo forma parte central de la vida y constituye una fuente de ingresos económicos que representa oportunidades de identidad y crecimiento personal. Sin embargo, la consecuencia notoria de un tipo de trabajo ha generado la aparición del estrés como un hecho llamativo que tiene múltiples impactos en la vida de una persona. En los profesionales de enfermería se observa como reacciones específicas causadas por la atención a pacientes, familiares, trabajos en áreas críticas y conviviendo con aspectos conflictivos como el nacimiento y muerte (1).

Así mismo, este estrés percibido puede ser fuente de insatisfacción sobre las condiciones de salud profesional y puede impactar en la satisfacción laboral, ya que se evidencia una reacción negativa con el trabajo a partir de la comparación de los resultados reales, deseados y merecidos (2). La Organización Mundial de la Salud señala que el estrés ocupacional es una respuesta de las personas a las presiones y demandas laborales y que es inevitable, debido a las exigencias contemporáneas (3).

Es así que un estudio realizado en Wuhan se demostró que el 44.6% evidenciaban ansiedad y el 71.5% desarrolló un malestar psicológico. Respecto al estrés, se halló que, de 534 profesionales, 248 enfermeras manifestaron padecer de estrés por miedo al contagio, muerte, ausencia de protocolos y falta de equipos de protección personal (4). En otro estudio realizado en Arabia Saudita en enfermeras que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se halló que presentaban un nivel moderado de estrés, pero las comparaciones revelaron que las enfermeras

que trabajaban en la UCI quirúrgica tenían un estrés significativamente menor en comparación con las enfermeras que trabajaban en la UCI cardíaca (5).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en un reciente informe, señala que el 14.7% y el 22% del personal encuestado presentaban síntomas depresivos por las jornadas extenuantes, falta de personal y dilemas éticos (6).

En un estudio realizado en Ecuador se halló que el 21% del personal enfermero que trabaja en áreas UCI estaba en un nivel alto de estrés, debido a rutinas diarias, experiencias cercanas a la muerte y sufrimiento y por no sentirse preparados para ayudar a nivel emocional al paciente y los familiares (7).

Así también, en Brasil se evidenció que se enfrentan altos niveles de estrés, existiendo una relación muy estrecha entre la exposición diaria a factores estresantes relacionados con un entorno agotador (8).

El Ministerio de Salud del Perú explica que el estrés percibido en los profesionales de la salud es una preocupación que afecta el estado mental del personal, lo que impactaría de forma directa a las labores diarias vinculadas al cuidado de las personas (9). Así se evidencia en un estudio realizado en Lima, al hallarse que el 42.2% del personal enfermero padece un nivel de estrés medio generado por la dinámica propia y el trajín del trabajo en el área UCI, además el 10% del personal con un nivel alto, señalaba que el estrés era por la sobrecarga laboral y el número de pacientes que atendían día a día (10).

En la Unidad de Cuidados Intensivos una institución privada de salud, se percibe cierta incomodidad del personal al término de los turnos, donde los colegas manifiestan inquietud por la distribución de los turnos de guardia. Mediante algunos diálogos informales, algunos profesionales

han expresado que se estaría recortando el tiempo de recuperación física para atender un mayor número de pacientes. Además, esto incrementaría la sensación de estrés percibido y, a su vez, estaría mermando el nivel de satisfacción con su puesto de trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución privada, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cómo la dimensión significación de la tarea de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería?
- b. ¿Cómo la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería?
- c. ¿Cómo la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería?
- d. ¿Cómo la dimensión beneficios económicos de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de una institución privada, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar cómo la dimensión significación de la tarea de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería.
- b. Identificar cómo la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería.
- c. Identificar cómo la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería.
- d. Identificar cómo la dimensión beneficios económicos de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio en curso tendrá valor teórico, porque brindará nuevas evidencias acerca de la relación significativa que existe entre satisfacción y el estrés percibido por el personal enfermero. Además, ofrecerá una reseña sobre las principales teorías o enfoques que fundamentan ambas variables, enfatizando la teoría de la desconfirmación de expectativas de Oliver (11) y la teoría psicológica del estrés de Lazarus y Folkman (12).

1.4.2. Metodológica

El presente contará con utilidad metodológica, ya que se seguirán los principios del método científico y del método hipotético deductivo, en especial para la formulación de hipótesis y su contrastación con las evidencias estadísticas. Hay que añadir que la utilidad de este tipo contempla el uso de instrumentos estructurados con validez de contenido y una fuerte confiabilidad.

1.4.3. Práctica

La investigación tendrá relevancia, porque beneficia a los profesionales que laboran en cuidados intensivos. Se conocerá el estado actual de los niveles de satisfacción laboral y el estrés percibido, de modo que se actualice la política de gestión del talento y el cuidado ocupacional de su salud. Es así porque el activo de mayor valor en cualquier centro de labores es su capital humano. Sin bienestar del personal, sin condiciones óptimas para el desempeño profesional será más que difícil alcanzar los estándares de calidad de servicio que merece el usuario.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio que se llevará a cabo entre agosto hasta septiembre 2023.

1.5.2. Espacial

Esta investigación se llevará a cabo en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica Ricardo Palma.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La unidad de análisis estará compuesta por 84 profesionales de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Afulani et al. en Kenia año 2021 tuvieron el propósito de “Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el estrés, al igual que otros factores asociados”. Esta ha sido una indagación con una orientación cuantitativa expresada a través de un diseño no experimental, contando con la colaboración de 1012 enfermeras de tres hospitales. Se obtuvo que predominan niveles inquietantes para la salud ocupacional como, por ejemplo, solo un 38,1% de satisfacción laboral y un 70,5% de estrés. Se obtuvo que la alta preparación profesional se asoció de forma significativa con la satisfacción laboral (OR= 2,83; IC= 1,66, 4,88), mientras que el alto estrés percibido y el burnout (OR= 0,18, IC=0,09, 0,37) se asociaron con una menor satisfacción laboral (OR= 0,38, IC= 0,252, 0,583). Se concluye que se trata de variables cuyo comportamiento es interdependiente, por lo que por lo menos en la muestra de estudio no se comprenden por separado (18).

Ferraz en Murcia-España 2021, se propuso “Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería”. Este ha sido un estudio correlacional y de corte transeccional, con una población de 143 profesionales. Se obtuvo como resultados una correlación positiva moderada (p -valor= 0.001; rho= 0.683), esto equivale a sostener que un mayor grado de estrés se relaciona con la satisfacción laboral. Por tanto, las variables categóricas ordinales están interrelacionadas (19).

Lee et al. en Corea del Sur, en el año 2019, se interesaron por “Evaluar el efecto moderador de la atención plena en la satisfacción laboral y el estrés”. Al ser un estudio cuantitativo, fue necesario conocer la realidad de forma indirecta, gracias a la participación de 200 enfermeras. Sus resultados fueron como sigue: la atención plena o *mindfulness* tiene un efecto moderador sobre la

satisfacción laboral y el estrés, de tal forma que se encontraron correlaciones significativas entre esta y la satisfacción laboral ($p\text{-valor} = ,000 < 0,001$) y el estrés laboral ($p = ,000 < 0,05$), en ambos casos del personal que labora en cuidados intensivos. Se concluye que la atención plena o mindfulness puede cumplir un papel destacado en la moderación del estrés y en la gestión de la satisfacción laboral del personal intensivista (20).

Párraga-Martínez et al. en España en el año 2019 tuvieron el objetivo de “Establecer la relación entre el síndrome de Burnout con la satisfacción laboral y el estrés en enfermeras”. Por tratarse de un estudio no experimental, fue necesario observar la realidad sin intenciones de intervenirla, mediante las percepciones de 211 participantes. Se obtuvo que el burnout tiene una prevalencia del 20,7% en general, mientras que el estrés tuvo una puntuación promedio de 22,3 y para satisfacción laboral fue de 3,14. En cuanto al principal resultado inferencial, se obtuvo que existe un incremento estadísticamente significativo del estrés cuando aumenta el grado de incidencia del burnout ($p < 0,001$). De modo similar, se registra una disminución de la satisfacción laboral a medida que se incrementan dos dimensiones del síndrome de burnout como lo son el agotamiento emocional ($p = ,005$) y la despersonalización ($p = ,044$). Se concluye que el síndrome de burnout es un predictor confiable de las tendencias que puedan ser apreciadas en cuanto a las otras dos variables (21).

Cedeño y Pazmiño en Babahoyo-Ecuador 2018, tuvieron el objetivo de “Determinar la relación del estrés con la satisfacción laboral del personal de enfermería”. Se trató de una investigación cuantitativa, con 75 enfermeros sondeados. Se obtuvo como resultados que el 56% considera que el estrés influye frecuentemente en la satisfacción laboral, el 20% cree esto ocurre muy frecuentemente, y un 15% considera que esto no ocurre nunca. Asimismo, las variables tienen una

correlación moderada ($\rho = 0.437$). Por tanto, estas variables tienen una dinámica que es inteligible mientras sea abordada como una asociación probabilística (22).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Borda y Chacchi en Ayacucho 2022, tuvieron el objetivo “Identificar la relación entre estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería”. Esta fue una pesquisa cuantitativa, correlacional y transeccional y un tamaño muestral de 20 profesionales. Se obtuvo como resultados que el 67.4% de los encuestados considera que su nivel de estrés es leve, mientras que solo el 29.4% mostró satisfacción con la labor que se despliega habitualmente. Además, se demostró que no existe correlación entre las variables examinadas, porque $\text{sig. bilateral} = 0.723 > 0.05$. Se concluye reconociendo que la hipótesis de la investigadora fue respaldada por los el tratamiento de los datos numéricos (13).

Carrasco en Chimbote 2021, tuvo el objetivo de “Establecer el grado de relación entre estrés y satisfacción laboral”. Este fue un estudio no experimental y transversal con una población de 60 sujetos. Se obtuvo que el 65.05% de encuestados tiene un nivel bajo de estrés, seguido de un nivel alto (35.0%), mientras que el 56.7% tiene un grado regular de satisfacción, seguido de un bajo grado (28.3%), además existe una correlación positiva baja ($\rho = 0.252$). Se concluyó aceptando la hipótesis alterna (14).

Torres en Lima 2021, se interesó por “Identificar el grado de relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los enfermeros de una clínica”. Su objeto de estudio fue la demostración de que entre dos variables existe un patrón de comportamiento, para lo que se sondeó a 49 trabajadores. En cuanto a resultados, no precisó los descriptivos pero sí los inferenciales. Al respecto, existe correlación positiva de intensidad baja ($\rho = 0.321$), lo que significa que un mayor grado de estrés estará relacionado con una menor sensación de satisfacción laboral, aunque con

una baja intensidad. En consecuencia, se concluyó que estas dos variables para ser analizadas integralmente requieren ser abordadas como un binomio (15).

Gutiérrez en Cusco 2018, se propuso “Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral”. Este ha sido un estudio observacional, de alcance correlacional y de corte transeccional con 32 sujetos encuestados. Obtuvo que el 50% de los encuestados tiene un nivel regular de estrés laboral, mientras que el 51.3% tiene una baja satisfacción laboral, seguida de una satisfacción media (31.3%), además existe una correlación negativa ($\rho = -0.676$). En consecuencia, un mayor índice de estrés se corresponde con una satisfacción laboral menor (16).

Monteza en Callao 2018, tuvo el objetivo de “Identificar la relación entre estrés y satisfacción laboral”. Se trató de un estudio correlacional y con 40 sujetos como muestra censal. Se obtuvo que el 52.5% de los encuestados tiene un bajo nivel de estrés laboral, seguido del 42.5% que tiene un nivel medio, mientras que el 40% tiene una satisfacción regular, seguido del 35% que muestra una satisfacción parcial, además se encontró una asociación significativa ($X^2 = 23.264$; $p\text{-valor} = 0.003 < 0.05$) con un 95% de confianza. Por tanto, se concluyó que se acepta la hipótesis formulada *a priori*, es decir, la H_a (17).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción Laboral

Definición conceptual. Refleja los sentimientos del profesional en relación con el trabajo. Es un factor esencial para los trabajadores, ya que hace que el trabajador encuentre sentido a su actividad laboral y posea actitudes positivas para afrontar la vida (23).

Características de la satisfacción laboral. Se define por elementos como la perseverancia, estabilidad, energía, predictibilidad, y habilidad de adaptación al cambio, además del anhelo y el impacto en las acciones de los trabajadores. Es vista frecuentemente como un

componente esencial de la cultura organizacional, jugando un papel clave en el rendimiento de los miembros de la entidad (24). La manera en que la satisfacción laboral se manifiesta y evoluciona dentro del ambiente de trabajo influye directamente en el clima laboral. De forma paralela, el estilo y enfoque del liderazgo adoptado por los directivos de las organizaciones también modela y da forma a este clima (25).

Teorías acerca de la satisfacción laboral. Este concepto ha sido tratado desde cuatro teorías o modelos significativos:

Modelo de los dos factores. Propuesto por Herzberg en 1959, destaca dos categorías de factores que influyen en la motivación. Estos factores, a su vez, impactan la satisfacción laboral, afectando el desempeño de los empleados. El primer conjunto, conocido como factores intrínsecos, se asocia directamente con las funciones y deberes específicos de un cargo. Estos elementos intrínsecos están intrínsecamente ligados al contenido del trabajo y a cómo el empleado percibe y se relaciona con sus responsabilidades diarias. Es esencial comprenderlos para potenciar la motivación y satisfacción en el ambiente laboral (26).

Tomando como ejemplos los factores intrínsecos, destacan elementos como el reconocimiento de logros y el desarrollo profesional. En contraste, los factores extrínsecos se refieren a aspectos del entorno laboral, incluyendo el ambiente físico donde se trabaja, el salario ofrecido, el ambiente de trabajo y las garantías de seguridad en el desempeño de las labores. Estos componentes externos son cruciales para la percepción y satisfacción del empleado en su puesto (27).

Teoría de las necesidades de Maslow. Maslow propuso en 1954 una teoría que argumenta que las personas tienen una serie jerarquizada de necesidades. Lo interesante es que, una vez se satisface una necesidad, surge automáticamente el deseo de cumplir la siguiente en la jerarquía.

Esta concepción se ilustra comúnmente a través de una pirámide que representa los diferentes niveles de necesidades (28). En relación con el desempeño laboral individual, se enfatiza en el cuarto y quinto nivel, referentes al reconocimiento y estatus social, así como a la autorrealización. Esta última se entiende como la inclinación hacia la actualización de habilidades, permitiendo a las personas sentirse plenamente realizadas y completas en su naturaleza humana (29).

Teoría de la discrepancia de Locke. Propuesta por Locke en 1969, esta teoría sostiene que la satisfacción laboral surge de la coincidencia entre los valores y necesidades personales y aquellos valores que se materializan en la sociedad a través del ejercicio de un rol específico. Es decir, cuando lo que valora y necesita un individuo se alinea con lo que ofrece su función laboral, se experimenta satisfacción (30). En sus consideraciones, él identificó dos conjuntos fundamentales de necesidades: las físicas y las psicológicas.

Estas necesidades son entendidas como aquellos elementos que una persona percibe como favorables o beneficiosos para sí misma. De esta manera, los individuos se esfuerzan en alcanzar, fortalecer o preservar estos aspectos, ya que los consideran esenciales para su bienestar y desarrollo personal. Estas necesidades actúan como motivadores principales en la búsqueda de objetivos y la realización personal (31).

Teoría del ajuste en el trabajo. Enunciada por Dawis y Lofquist en 1984. Su objetivo principal es identificar el aprendizaje relevante y el entorno laboral óptimo. Para lograr esto, la teoría se enfoca en evaluar y balancear las habilidades y preferencias individuales de una persona (32). Luego, estas características se contrastan con las demandas y oportunidades del ambiente educativo o profesional en el que se encuentra. Esta comparación busca asegurar que haya un encaje adecuado entre lo que el individuo puede ofrecer y lo que el entorno necesita o espera, optimizando así el rendimiento y la satisfacción en el ámbito laboral o educativo (33).

Siguiendo esa línea de pensamiento, Dawis y Lofquist se centraron en cómo las personas desarrollan y mantienen una armonía con su entorno laboral. Enfatizaron la importancia de esta relación, señalando que un trabajador en una organización empleará varias estrategias de adaptación para alinear sus habilidades y cualidades con las demandas de su posición (34). Esta adaptación es crucial, ya que busca optimizar el ajuste entre las características individuales del empleado y las expectativas del rol que desempeña, garantizando así un mejor rendimiento y satisfacción en su labor diaria. La correspondencia adecuada entre el trabajador y su puesto es vital para el éxito tanto del individuo como de la organización (35).

Dimensiones de la satisfacción laboral. De acuerdo con Sonia Palma, las dimensiones comprendidas en su instrumento SL-SPC son:

D1. Satisfacción de la tarea. Expresa un estado de ánimo que responde a cualidades que se asocian con el trabajo personal, de modo que se consigue una perspectiva y un sentido del esfuerzo.

D2. Condiciones de trabajo. Es el resultado de ponderar el trabajo que se realiza, teniendo como supuestos la disponibilidad de elementos que regulan la actividad laboral.

D3. Reconocimiento personal y/o social. Es una de las tendencias que se cimentan cuando el trabajo es realizado por los compañeros debido a que se valora el impacto de este en la sociedad.

D4. Beneficios económicos. Disposición personal hacia el trabajo si el análisis parte de estímulos económicos como parte del esfuerzo personal en el encargo recibido.

2.2.2 Estrés laboral

Definición conceptual. Según Gray-Toft y Anderson, es el conjunto de manifestaciones que, en el organismo de los trabajadores, tienen el potencial de ser perjudiciales para su salud (36).

Características del estrés laboral. Neurológicamente, el estrés inicia un proceso en el cerebro que envía datos al córtex cerebral. Cuando este recibe las señales, el hipotálamo, encargado de las emociones y la regulación del sistema nervioso autónomo y endocrino, entra en acción (37). El sistema nervioso autónomo supervisa nuestras funciones biológicas y, junto con el sistema endocrino, libera hormonas en la sangre. Durante momentos de estrés, la liberación de estas hormonas se amplifica, mostrando el impacto del estrés a nivel biológico y hormonal (38).

Es un mecanismo complejo que refleja cómo nuestro cuerpo responde a situaciones desafiantes. Una de las principales hormonas liberadas es la adrenalina, que causa cambios corporales como el estrechamiento de arterias en la epidermis, expansión de músculos y vasos sanguíneos, elevación del ritmo cardíaco, inhibición de la función intestinal y pupilas dilatadas (39). Suele ser percibido como un mecanismo de adaptación a situaciones tensas e inquietantes, lo que en general se denominaría como una amenaza real o subjetiva a la integridad física o psicológica de una persona (40).

Modelos y enfoques en el abordaje del estrés. Existe un andamiaje convencional recogido en el modelo transaccional de Lazarus y Folkman en 1984 donde el estrés es un proceso donde tres valoraciones subjetivas se interrelacionan y son, en este orden, una valoración inicial o primaria, una valoración secundaria aparentemente más objetiva y una tercera donde realmente se configura la intensidad y la calidad de la respuesta emocional (41). También se cuenta con el modelo focal de Lucio-Durán donde se asume que un mayor número de problemas que atraviese el sujeto, traerán consigo un mayor nivel de estrés (42).

No obstante, los modelos más recientes han recibido la denominación de integradores. Reciben ese nombre porque en ellos se reconoce que el estrés no es una respuesta que pueda ser

analizada desde una sola perspectiva, sino que debe ser comprendido como una serie de variables que funcionan de forma sincrónica y diacrónica, dinamizadas durante la vida cotidiana (43).

Dimensiones del estrés laboral.

De acuerdo con Gray-Toft y Anderson, las dimensiones comprendidas en su instrumento cuyo título en castellano es Escala de Estrés de Enfermería son:

D1. Ambiente físico. Comprende lo referido a carga de trabajo, es decir, rutinas, cumplimiento de la normativa, exigencias sobre su desempeño, entre otros.

D2. Ambiente psicológico. Abarca el dolor observado en los pacientes, la preparación para afrontar necesidades emocionales y la incertidumbre frente a la recuperación del paciente.

D3. Ambiente social. Sintetiza los conflictos con los médicos, con sus pares, supervisores, monitores del gobierno central, etc. (44).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción y estrés percibido por el personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica Ricardo Palma, 2023.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- a. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión significación de la tarea de la satisfacción y estrés percibido por el personal de enfermería.
- b. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción y estrés percibido por el personal de enfermería.

- c. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción y estrés percibido por el personal de enfermería.
- d. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción y estrés percibido por el personal de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método será hipotético deductivo, ya que las hipótesis serán comprobadas o cuestionadas siguiendo una lógica deductiva. Es decir, buscando la generalización de resultados hacia casos particulares. Cabe recordar que dicha generalización no se hace de forma arbitraria, sino que depende de lo que permita el contexto socioeconómico y cultural. Si son entornos diametralmente opuestos, la generalización carecerá de sentido (44).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque será cuantitativo, porque se recopilará información de la realidad cotidiana son de índole numérica, siendo procesados con métodos estadísticos. Esto es mucho más evidente una vez que se han recogido los datos literales y deben ser convertidos bajo una equivalencia que permita que sean procesados por el software SPSS 26.0. En caso que no se haga esta especie de conversión, simplemente el software no reconocerá la información acopiada (45).

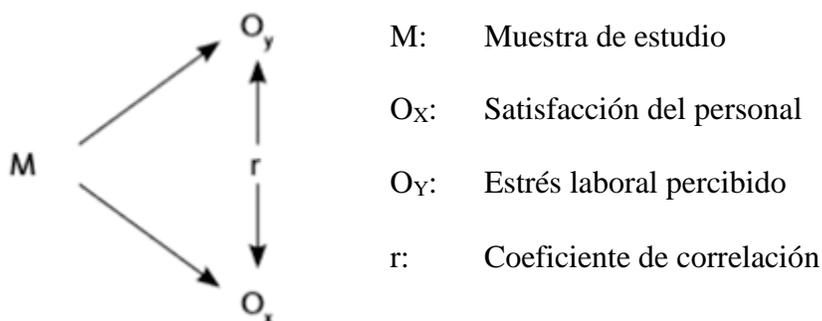
3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada, puesto que el conocimiento científico al que se arribe servirá para resolver un problema. Esto es interesante, porque usualmente se cree que el concepto

de investigación aplicada solo se limita al desarrollo de un nuevo procedimiento o a la formulación de un novedoso sistema de producción. Lo anterior es razonable y tiene mucho de razonable. No obstante, en la Universidad Norbert Wiener esta acepción es tomada de un modo más amplio, es decir, que el análisis de resultados se convierta en una referencia clave para tomar decisiones como gestores de un establecimiento de salud en numerosas ocasiones (46).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño será no experimental, pues las variables no serán modificadas ni replicadas en el laboratorio. Además, su alcance es correlacional, ya que el propósito es demostrar que existe relación directa y significativa entre satisfacción del personal y el estrés percibido. Finalmente, el corte será transversal, porque los datos se acopian en un solo momento y provendrán de un solo lugar (47) Este diseño se representa así:



3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Estará constituida por los 84 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud privada.

Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería laborando en el área de Cuidados Intensivos de una institución de salud privada de Lima.

Profesionales de enfermería que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Profesionales de enfermería que se encuentran de licencia, con permisos o descanso médico.

Muestra:

No se contará con muestra

Muestreo:

Será de manera censal.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral					
Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Significación de la tarea	La satisfacción laboral refleja los sentimientos del profesional en relación con el trabajo. Es un factor esencial para los trabajadores, ya que hace que el trabajador encuentre sentido a su actividad laboral y posea actitudes positivas para afrontar la vida.	Es el nivel de bienestar a nivel físico, emocional y social que percibe el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica Ricardo Palma.	- Disposición al trabajo	Ordinal tipo Likert	Muy insatisfecho
Condiciones de trabajo			- Esfuerzo		Insatisfecho
Reconocimiento personal y/o social			- Equidad		Promedio
Beneficios económicos			- Disponibilidad de elementos básicos		Satisfecho
			- Normativa interna		Muy satisfecho
			- Logros en el trabajo		
			- Impacto de las labores en los resultados		
			- Aspectos remunerativos		
			- Recompensas por un desempeño destacado		
Variable 2: Estrés					
Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Ambiente físico	Es el conjunto de manifestaciones que, en el organismo de los trabajadores, tienen el potencial de ser perjudiciales para su salud.	Es el conjunto de manifestaciones que en el organismo del personal de enfermería tiene el potencial de ser perjudiciales para su salud, perjudicando su productividad.	Carga de trabajo	Ordinal tipo Likert	Bajo
Ambiente psicológico			- Muerte y sufrimiento		Medio
			- Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales		Alto
			- Falta de apoyo del personal		
			- Incertidumbre sobre el tratamiento		
			- Conflicto con los médicos		
Ambiente social			Conflicto con otras enfermeras y supervisoras		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica será la encuesta, porque permite gestionar una apreciable cantidad de información con un costo accesible y sin la necesidad de contar con personal altamente calificado. Este último aspecto requiere una breve explicación. La idea que se desea comunicar es que para encuestar no es indispensable hacer una cuantiosa inversión para que los apoyos operativos hagan su labor. Eso evita alquilar locales, contratar asesores externos, imprimir una cantidad considerable de materiales (48).

La experiencia permite distinguir hasta tres tipos de encuesta: 1) como parte de una etapa estratégica, es posible encuestar hábitos de los consumidores de un determinado servicio. Con eso es posible conocer el estado actual de un producto en el mercado, al igual que las oportunidades y posibles amenazas; 2) Una encuesta sirve a un propósito de desarrollo cuando brinda datos acerca del desempeño de cada uno de los elementos de una totalidad, lo más parecido a una radiografía del servicio; 3) finalmente, existe una investigación evaluativa o de monitoreo, lo que facilita hacer el seguimiento de cómo se comporta el producto en el mercado real y concreto. Con las ideas expuestas, se confirma que una mejor información es imprescindible para un mejor control de los resultados anhelados (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para medir la satisfacción laboral se va a emplear el instrumento Escala SL-SPC. Su autora es Sonia Palma. Consta de 27 ítems, su administración es individual, tiene cuatro dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos. Es de escala ordinal, sus niveles y rangos contemplan puntajes que van de 27 a 135 puntos.

Para medir el estrés laboral, se utilizará la Escala de Estrés de Enfermería cuyos autores son Gray-Toft y Anderson. Cuenta con 34 ítems, se aplica persona por persona, consta de tres dimensiones: ambiente físico (6 ítems), ambiente psicológico (18 ítems), ambiente social (10 ítems). Su escala es ordinal y sus niveles y rangos son: alto (69-102), medio (35-68), bajo (0-34).

3.7.3. Validación

El instrumento para medir la satisfacción laboral fue validado en Perú por un equipo de investigadores liderado por Rosario Yslado-Méndez. Se hizo con motivo de un artículo publicado en SciELO Perú. Para ello, se hizo validez de contenido (Lawshe= 1,00) y validez de constructo a través del análisis factorial (prueba de esfericidad de Bartlett $X^2= 560,210$). El juicio de expertos contó con cinco especialistas que arribaron a un valor de aplicabilidad del 90%. Todos estos valores se consideran pertinentes para asegurar la validez en cuestión (50).

El instrumento para medir el estrés laboral fue validado en Perú por Carmen Alvarado y Deysi Rojas quienes contaron con el juicio de cinco expertos informantes que concluyeron que el instrumento era aplicable en un 86,4% (51).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de la Escala SL-SPC fue obtenida por Yslado-Méndez en el año 2019, mediante una prueba piloto con 20 sujetos, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0,820 (50).

Algo similar hicieron Alvarado y Rojas, pero para la Escala de Estrés de Enfermería, con una prueba piloto de 15 personas obteniendo un alfa de Cronbach de 0,852 (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El acopio de datos se iniciará con la solicitud de permiso para administrar los instrumentos. Una vez que se tenga esa autorización, se hará una sesión de inducción con todos los enfermeros para exponer los objetivos y la importancia del estudio. Al conseguirse la adhesión de los futuros participantes, se les invitará a la firma del consentimiento informado. Luego, responderán de forma presencial a los cuestionarios. Con sus respuestas durante 7 días calendario, se organizará una base de adultos en una hoja de cálculo Excel. Este será el insumo que procesará el software SPSS v25. Asimismo, el análisis inferencial se encargará de la prueba de normalidad y de la contrastación de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

La recolección de datos y el análisis de estos deben seguir cuatro consideraciones éticas fundamentales:

Principio de beneficencia. Se hace realidad cuando en última instancia lo que se busca es el bienestar de la comunidad y el progreso del conocimiento científico.

Principio de no maleficencia. Se evitará lo más que se pueda cualquier perjuicio a la integridad física y moral de los participantes.

Principio de autonomía. Los posibles encuestados deciden, sin presiones, si participan o no en el estudio, pudiendo retirarse cuando lo crean conveniente.

Principio de justicia. Todos los participantes reciben un trato equitativo y digno.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023														
	Agosto				Septiembre				Octubre					Noviembre	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15
Problematización	■														
Propósito	■														
Fundamentación conceptual		■													
Estado del arte		■													
Diseño metodológico			■												
Operacionalización de variables				■											
Aspectos administrativos					■										
Ética profesional					■										
Referencias					■										
Aprobación del proyecto						■	■	■							
Ejecución y sustentación del informe final									■	■	■	■	■		
Defensa del proyecto														■	
Levantamiento de observaciones															■

4.2. Presupuesto

RUBROS	Nº días/mes/ Unidad	Cantidad	Monto por día / mes / Costo Unitario	Total SI.
REMUNERACIÓN				1500.00
Asesor de Investigación	Mes	0	0	0.00
Especialista en Análisis Estadístico	Mes	1	800	800.00
MATERIALES				98.00
Disco compacto grabable (CD-R)	Unidad	15	1,00	15.00
Memoria USB KINGSTON 16 GB	Unidad	1	90	90.00

Impresiones	Unidad	1	500	500.00
SERVICIOS				750
Redacción y tipes	Servicio Global	1	300	300
Gastos de transporte	Servicio Global	1	400	400
Movilidad Local	Servicio Global	1	300	300
Servicios de Internet	Servicio Global	1	500	500
OTROS				
Imprevistos	Servicio Global	1	500	500
TOTAL				5,753.00

5. REFERENCIAS

1. Meireles A dos R, Machado MG, Silva RM da S, Santos OP dos, Moraes-Filho IM de, Ribeiro FMS. Estresse ocupacional da equipe de enfermagem de um serviço de atendimento móvel de urgência. Rev Divulg Científica Sena Aires [Internet]. 2018;7(3):227–34. Available from:
<http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/354>
2. Silva V, Souza L, Tonini T. Satisfação profissional de uma equipe de enfermagem oncológica. Rev Bras Enferm [Internet]. 2018;70(5):988–95. Available from:
<https://www.scielo.br/j/reben/a/ZKqbqNyL37xLLwZ7Rky5VgR/?format=pdf&lang=pt>
3. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. OMS. 2020. Available from: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
4. Bueno M, Barrientos S. Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. Enferm Clin [Internet]. 2021;31(1):1–15. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7229967/>
5. Alharbi H, Abdualrahman A. Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: a cross-sectional study. Ann Saudi Med [Internet]. 2019;31(1):1–20. Available from:
<https://www.ansaudimed.net/doi/full/10.5144/0256-4947.2019.48>
6. Organización Panamericana de la Salud. The COVID-19 Health Care Workers Study (HEROES): informe regional de las Américas [Internet]. 2022. Available from:
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHHMHCVID->

- 19220001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. *UNESUM-Ciencias Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2020;4(3):41–50. Available from: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
 8. Leite A, Barbosa M, Sousa R, Lima R, Sousa F, Silva M, et al. Evidências científicas sobre os fatores de estresse em profissionais de enfermagem que atuam na Unidade de Terapia Intensiva. *Res Soc Dev* [Internet]. 2021;10(2):1–20. Available from: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/12128/10939>
 9. Ministerio de Salud. Perú. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. Guía técnica [Internet]. 2020. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
 10. Aldaza Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Rev Investig científica Ágora* [Internet]. 2020;7(2):107–13. Available from: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
 11. Oliver R. A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions. *Journal of Marketing Research* [Internet]. 1980; 17(4): 460-469. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/002224378001700405>
 12. Lazarus R, Folkman S. *Stress, Appraisal and Coping* [Internet]. New York: Springer Publishing Company Inc.; 1984. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=i-ySQQuUpr8C&oi=fnd&pg=PR5&dq=l%C3%A1zarus+folkman+1984&ots=DgLonnfcU9&sig=jYYobMt6I_72It_xaKDLu3lGzG0#v=onepage&q=l%C3%A1zarus%20folkma

[n%201984&f=false](#)

13. Borda J, Chacchi M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesus Nazareno durante la pandemia COVID-19, Ayacucho 2022 [Internet, tesis para titulación]. Huancayo: Universidad Roosevelt; 2022. Disponible en:
<http://50.18.8.108/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Carrasco O. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios críticos del Hospital III de EsSalud, Chimbote 2020 [Internet, tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69628>
15. Torres L. Estrés y satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica de San Isidro, Lima, 2021 [Internet, tesis para titulación]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75444/Torres_RAL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
16. Gutiérrez M. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de emergencia del Hospital Regional del Cusco, 2018 [Internet, tesis para titulación]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34467>
17. Monteza N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés, 2018 [Internet, tesis de segunda especialidad]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4098>
18. Afulani P, Nutor J, Agbadi P, Gyamerah O, Musana J, Aborigo R. Job satisfaction among

- healthcare workers in Ghana and Kenya during the COVID-19 pandemic: Role of perceived preparedness, stress, and burnout. PLOS Glob Public Health [Internet]. 2021; 1(10): e0000022. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000022>
19. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria [Internet, tesis doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia; 2020. Disponible en: [https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar% c3% ada% 20de% 20los% 20% c3% 81 ngeles% 20Ferraz% 20Mesa% 20Tesis% 20Doctoral.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar%c3%ada%20de%20los%20%c3%81ngeles%20Ferraz%20Mesa%20Tesis%20Doctoral.pdf)
 20. Lee J, Hwang I, Lee K. Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. IOS Press [Internet]. 2019; 20(8): 320-329. Disponible en: <https://content.iospress.com/articles/work/wor182843>
 21. Párraga-Martínez I, González E, Méndez T, Villarin A, León A. Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de atención primaria de una comunidad autónoma. Rev Clin Med Fam [Internet]. 2019; 11(2): 51-60. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v11n2/1699-695X-albacete-11-02-00051.pdf>
 22. Cedeño G, Pazmiño S. Estrés y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Sagrado Corazón de Jesús del cantón Quevedo, primer semestre 2018 [Internet, tesis para titulación]. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo; 2018. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4639/P-UTB-FCS-ENF-000035.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 23. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Editora Cartolan EIRL; 2005.

24. Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero 2020. PFR [Internet]. 2020; 5(1): 22-29. Disponible en: <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
25. Pedraza NA. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. RIDE Rev Iberoam para la Investig y el Desarro Educ [Internet]. 2020; 10(20). Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105&lng=es&nrm=iso&tlng=es
26. Seijas-Solano DE. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Rev Salud Pública [Internet]. 2019 Jan 1;21(1):102–8. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/71907>
27. Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ y Salud [Internet]. 2020 Aug 31;22(3):265–79. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
28. Guzmán-Narciso GA, Sánchez-García W, Placencia-Medina MD, Silva-Valencia J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Rev CEA. 2020;6(12):87–103.
29. Alrawahi S, Sellgren SF, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Heliyon [Internet]. 2020;6(9):e04829. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>

30. Madero Gómez S. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Adm.* 2023;68(1):235–59.
31. Rojas M, Méndez A, Watkins-Fassler K. The hierarchy of needs empirical examination of Maslow’s theory and lessons for development. *World Dev* [Internet]. 2023;165:106185. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>
32. Blattner CE, Coulter K, Kymlicka W. *Animal Labour: A New Frontier of Interspecies Justice?* [Internet]. Blattner CE, Coulter K, Kymlicka W, editors. Oxford: Oxford University Press, 2019; 2019. Disponible en: https://books.google.es/books?id=ksLADwAAQBAJ&dq=locke+labour+theory&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
33. Zhu S. Sharing property sharing labour: The co-production of value in platform economies. *Laws* [Internet]. 2020;9(4):24. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/laws9040024>
34. Kakar AS, Rauza D, Raziq A, Akhtar T, Mohammad N. Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of need-supply fit and demand-ability fit. *Glob Bus Organ Excell* [Internet]. 2023; Disponible en: <https://doi.org/10.1002/joe.22198>
35. Brown VM, Hardaway Y. Servant leadership during an epoch of accelerated digital disruption. *Palgrave Handb Servant Leadersh* [Internet]. 2023;1023–38. Disponible en: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-031-01323-2_60
36. Gray-Toft P, Anderson G. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [Internet]. 1981; 3(4): 11-23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348#citeas>

37. Millones TL. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Rev Cient [Internet]. 2021;1(4): 39–50. Disponible en: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
37. López N. Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. Boletín Informativo CEI [Internet]. 2019; 6(3): 15-24. Disponible en: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>
38. Madrid C, Moreno P. Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013–2017. RECIMUNDO [Internet]. 2019; 3(1): 522-554. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065196>
39. Monterrosa Á, González A, Romero S. Perceived psychological stress and associated factors in low-risk pregnant women in prenatal control. Archivos de Medicina [Internet]. 2023; 22(1): 109-120. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=110154>
40. Paul P, Durazo E, Navarro L. Efectos endocrinológicos del estrés agudo y crónico. REMUS-Revista Estudiantil de Medicina de la Universidad de Sonora [Internet]. 2021; 6(7): 55-59. Disponible en: <https://doi.org/10.59420/remus.6.2021.11>
41. Espinoza-Ortiz A, Pernas I, González L. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. Humanidades médicas [Internet]. 2018; 18(3), 697-717. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
42. O'Connor B, Thayer F, Vedhara K. Stress and health: A review of psychobiological processes. Annual Review of Psychology [Internet]. 2021, 72(8): 663-688. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331>

43. Flentje A, Heck N, Brennan M, Meyer H. The relationship between minority stress and biological outcomes: A systematic review. *Journal of Behavioral Medicine* [Internet]. 2020; 43(9): 673-694. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10865-019-00120-6>
44. Gray-Toft P, Anderson G. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [Internet]. 1981; 3(4): 11-23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348#citeas>
45. Carhuancho M, Nolzco F, Sicheri L, Guerrero M, Casana. Metodología para la investigación holística [internet]. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
45. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill Interamericana; 2018.
46. Cohen N, Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [internet]. Buenos Aires: Teseo; 2019. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
47. Sánchez H, Reyes C, Mejía A. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [internet]. Lima: Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma; 2018. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
48. Gallardo E. Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo [internet]. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental; 2017. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

49. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [internet]. 6ª Ed. México DF: McGraw Hill Interamericana; 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3CGBYkb>
50. Yslado-Méndez R, Norabuena P, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, Rojas A. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz. Med. [Internet]. 2019; 19(4): 41-49. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>
51. Alvarado C, Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia COVID-19 de un Hospital de EsSalud, Callao 2020 [Internet]. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_J_D_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

NIVEL DE SATISFACCIÓN Y ESTRÉS PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería de UCI de la clínica Ricardo Palma, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar cómo la satisfacción se relaciona con el estrés percibido por el personal de enfermería de la UCI de la clínica Ricardo Palma, Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y estrés percibido por el personal de enfermería de la UCI de la clínica Ricardo Palma, Lima 2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método hipotético deductivo</p> <p>Diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transeccional</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la dimensión significación de la tarea de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido? • ¿Cómo la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido? • ¿Cómo la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido? • ¿Cómo la dimensión beneficios económicos de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cómo la dimensión significación de la tarea de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido. • Identificar cómo la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido. • Identificar cómo la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido. • Identificar cómo la dimensión beneficios económicos de la satisfacción se relaciona con el estrés percibido. 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión significación de la tarea de la satisfacción y el estrés percibido. • Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción y el estrés percibido • Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción y el estrés percibido • Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción y el estrés percibido 	<p>Variable 2</p> <p>Estrés</p>	<p>Población muestra:</p> <p>Licenciados de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Total Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total Desacuerdo					
1	2	3	4	5					
1. La distribución del espacio que ocupo facilita mi trabajo.	1	2	3	4	5				
2. Mi sueldo es poco para todo lo que se me encarga.	1	2	3	4	5				
3. Siento que las labores que realiza están de acuerdo a mi personalidad.	1	2	3	4	5				
4. La tarea que llevo a cabo es importante.	1	2	3	4	5				
5. Siento malestar al recordar mi remuneración mensual.	1	2	3	4	5				
6. Soy maltratado por la empresa y mis superiores.	1	2	3	4	5				
7. Percibo reconocimiento social gracias a mi trabajo.	1	2	3	4	5				
8. El espacio que ocupo tiene las comodidades necesarias.	1	2	3	4	5				
9. Los honorarios que percibo son aceptables.	1	2	3	4	5				
10. El jefe expolia los beneficios que mi labor produce.	1	2	3	4	5				
11. Tengo una relación distante con mis pares.	1	2	3	4	5				
12. Me desagrada la duración de mi jornada laboral.	1	2	3	4	5				
13. Lo que hago no tiene la menor importancia.	1	2	3	4	5				
14. Mis buenas relaciones con el jefe me beneficia.	1	2	3	4	5				
15. Siento que las comodidades en las que laboro son envidiables.	1	2	3	4	5				
16. Mis labores me permiten llegar a fin de mes con tranquilidad.	1	2	3	4	5				
17. La hora a la que ingreso y salgo del trabajo me disgustan.	1	2	3	4	5				
18. Me llena de orgullo los resultados que consigo.	1	2	3	4	5				
19. Compartir con mis pares me parece tedioso.	1	2	3	4	5				
20. Me siento cómodo en mi cubículo.	1	2	3	4	5				
21. Mi trabajo me ayuda en mi autorrealización.	1	2	3	4	5				
22. Me agrada aquello en lo que me desempeño.	1	2	3	4	5				
23. Tengo lo básico para sentirme cómodo.	1	2	3	4	5				
24. Me disgusta que no se paguen las horas extras.	1	2	3	4	5				
25. Tan solo con hacer bien mi trabajo, me siento bien.	1	2	3	4	5				
26. Me gusta lo que hago.	1	2	3	4	5				
27. Mis superiores saben reconocer lo valioso que soy.	1	2	3	4	5				

LA ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA – NSS

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

N°	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Se me interrumpe a menudo cuando cumplo mis labores				
2	Recibo cuestionamientos frecuentemente del profesional de las ciencias médicas				
3	Llevo a cabo procedimientos percibidos como dolorosos por el paciente				
4	Me frustro emocionalmente cuando un paciente no recupera su salud, a pesar de que se hace lo que dice en el protocolo				
5	Suelo tener malas relaciones con mi superior				
6	Me apena cuando se habla sobre la muerte de un paciente al cual atendí				
7	No siento la confianza del caso para tratar temas sensibles con mis compañeros				
8	Considero que la muerte de un paciente es inevitable si se agotaron los esfuerzos del caso				
9	Mis conflictos son con varios médicos, no con uno solo				
10	Me llena de temor equivocarme durante una cirugía				
11	Quisiera conversar y conocer mejor a mis colegas, pero en verdad no cuento con tiempo para ello				
12	No debe morir alguien a quien has cuidado con esmero				
13	Me encoleriza que el médico no llegue cuando más se le necesita				
14	El médico y yo solemos estar de acuerdo con el tratamiento que se debe administrar al paciente				
15	Siento que carezco del temple y de los recursos indispensables para calmar a los familiares del paciente				
16	Experimento sentimientos negativos hacia algunos pacientes, pero mis colegas lo desconocen				

17	El médico no me informa al detalle de lo que ocurre con la recuperación del paciente				
18	No tengo respuestas para todas las preguntas de los pacientes				
19	Me veo obligado a reemplazar al médico en momentos trascendentales como la toma de decisiones				
20	Debe ser más ágil el traslado de un paciente a otra unidad especializada				
21	Si veo sufrir a un paciente, me pongo muy triste				
22	No soy capaz de llevarme bien con algunos compañeros				
23	Deseo ser capacitado en temáticas afines a la inteligencia emocional				
24	Recibo críticas no constructivas de mis superiores				
25	No es seguro que asista el personal que debe cubrirme				
26	Es habitual que se prescriba un tratamiento inadecuado para el paciente				
27	Hago demasiadas cosas alejadas de mi perfil profesional				
28	Quiero ayudar en la contención emocional, pero no tengo tiempo				
29	Tengo serios inconvenientes para el trabajo conjunto				
30	Me falta tiempo para realizar mis labores profesionales				
31	Mi unidad padece por un médico ausente				
32	No tengo el criterio del caso para informar acerca del estado clínico				
33	Desconozco cómo funciona el área en que trabajo a diario				
34	No hay personal suficiente en el área que laboro				

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE SALUD

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados

Título del proyecto:

“NIVEL DE SATISFACCIÓN Y ESTRÉS PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022”.

Nombre de la investigadora principal:

Lic. MARTINEZ HERNANDEZ, María Fernanda

Propósito del estudio: Determinar la relación entre dos variables.

Beneficios por participar: Conocer mejor las condiciones en que labora puede ayudar a tomar medidas correctivas.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Cero

Confidencialidad: Garantizada en su totalidad.

Renuncia: Voluntaria y en el momento que lo crea conveniente.

Consultas posteriores: Con la coordinadora del subgrupo.

Contacto con el Comité de Ética: Puede dirigirse al... presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, correo electrónico...

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 2023

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 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	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	2%
2	Submitted on 1685996341348 Submitted works	<1%
3	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
6	revistas.mpmcomunicacao.com.br Internet	<1%
7	uwiener on 2023-05-22 Submitted works	<1%
8	Wagner Ferreira Monteiro, Kássia Janara Veras Lima, Darlisom Sousa ... Crossref	<1%