



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Centro
Quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Quiróz Bazán, Karen Yohana


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6595-2019>

Asesora: Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira

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

Lima – Perú


2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 04/08/2024

Yo, Karen Yohana Quiróz Bazán, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL CARLOS ALCÁNTARA BUTTERFIELD, 2025** Asesorado por la docente Rosa Casimira Tuse Medina con DNI : 03662920 Con ORCID0000-0002-8383-0370 tiene un índice de similitud de 18 % con código OID: 14912: 475665954 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
 Nombres y apellidos: Karen Yohana Quiróz Bazán
 DNI: 76982580



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

Lima, 4 de agosto de 2025

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

Sustento metodológico del porcentaje del 11% de datos primarios

En el presente trabajo de investigación se identificó un porcentaje de similitud del 18% según el software Turnitin. De este total, un 11% corresponde a datos primarios presentes en elementos como:

- El índice del documento
- El título del esquema de investigación
- El consentimiento informado
- El instrumento utilizado

Estos componentes forman parte de la estructura estandarizada de todo trabajo de investigación formal. Su redacción responde a las pautas metodológicas oficiales establecidas por la institución, lo que explica la coincidencia textual con otros documentos académicos similares. Por tanto, dicho porcentaje no representa una infracción de originalidad, sino que refleja el uso legítimo de formatos y contenidos institucionalmente validados.

DEDICATORIA

A mis maestros que siempre procuraron brindarme las mejores enseñanzas que son usadas durante el ejercicio de mi carrera.

A las personas que a través del tiempo me alentaron a cumplir mis objetivos y mis sueños, mostrándome que no hay nada mejor que lograr el éxito para una misma.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios Todopoderoso, que me brinda fuerzas y sabiduría para seguir ejerciendo esta carrera tan sacrificada y bella a su vez.

A todas las mujeres que luchamos para que se dé la equidad dentro de una sociedad llena de limitaciones y escasas oportunidades.

JURADO

Presidente :

Secretario :

Vocal :

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
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.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica	5
1.5 Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial	6
1.5.3 Población o unidad de análisis	6

2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases Teóricas	11
2.3 Formulación de las Hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general	20
2.3.2 Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA	21
3.1 Método de la investigación.....	21
3.2 Enfoque de la investigación.....	21
3.3 Tipo de investigación	21
3.4 Diseño de la investigación.....	21
3.5 Población, muestra y muestreo.....	22
3.5.1 Población	22
3.5.2 Muestra y muestreo.....	22
3.6 Variables y operacionalización	23
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1 Descripción de instrumentos	25
3.7.2 Validación.....	26
3.7.3 Confiabilidad.....	26
3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos	27
3.9 Aspectos éticos.....	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	29

4.1 Cronograma de actividades	29
4.2 Presupuesto	30
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	31
Anexo 1: Matriz de Consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	45
Anexo 3: Consentimiento Informado	49
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	51

Los licenciados de enfermería del ambiente de sala de operaciones tienen diferentes papeles y diligencias en situaciones que pueden tener casuísticas perturbadoras en la esfera física y sobre todo psicológica generando en su mayoría factores estresantes que están asociados a la carga laboral como en su desempeño, es por ello que se planteó el siguiente **objetivo**: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025. En cuanto al **material y metodología**: Se aplicará enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, de alcance descriptivo – correlacional, siendo la población un total de 80 y la muestra 67 licenciados de enfermería que se desempeñan en SOP, a quienes se le aplicará la técnica de encuesta por medio de dos cuestionarios para valorar los constructos de estrés (Nursing Stress Scale) - satisfacción laboral (SLSPC) que están validados y con un valor de confiabilidad aceptable para ambos con alfa de Cronbach de 0.969 y 0.889 respectivamente, donde se desarrollara la recolección de información, después por medio de un software estadístico se realizará un análisis de estos datos en dos fases: descriptiva (Microsoft Excel) e inferencial (SPSS v.27) donde se aplicará una prueba paramétrica (Correlación de Pearson) o no paramétrica (Prueba de Spearman) con el fin de medir la correlación entre dos constructos, previo a esto se aplicará una prueba de normalidad.

Palabra claves: estrés, satisfacción laboral, enfermería, quirófano.

Abstract

Nursing graduates in the operating room environment have different roles and tasks in situations that can have disturbing cases in the physical and, above all, psychological sphere, mostly generating stress factors that are associated with the workload as in their performance, which is why Therefore, the following objective was proposed: Determine the relationship that exists between the level of stress and job satisfaction in the nursing professional at the surgical center of the Carlos Alcántara Butterfield hospital, 2025. Regarding the material and methodology: The approach will be applied quantitative, non-experimental, transversal, descriptive-correlational in scope, the population being a total of 80 and the sample being 67 nursing graduates who work in PCOS, to whom the survey technique will be applied through two questionnaires to assess the stress construct (Nursing Stress Scale) - job satisfaction (SLSPC) that are validated and with a value of acceptable reliability for both with Cronbach's alpha of 0.969 and 0.889 respectively, where the collection of information will be developed, then through statistical software an analysis of these data will be carried out in two phases: descriptive (Microsoft Excel) and inferential (SPSS v.27) where a parametric test will be applied (Correlation Pearson) or non-parametric (Spearman Test) in order to measure the correlation between two constructs, prior to this a normality test will be applied.

Keywords: stress, job satisfaction, nursing, operating room.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral surge como resultado de diversas circunstancias psicosociales que dañan directamente la salud del trabajador y el rendimiento de los trabajadores. Este fenómeno se manifiesta a través de la saturación física y psicológica, lo que impacta negativamente en la satisfacción laboral, la calidad de vida en el trabajo y el logro de los objetivos (1). En el contexto hospitalario, el área quirúrgica, es particularmente un área crítica debido a su constante actividad, convirtiéndose en un entorno propenso a estrés para los enfermeros. Estos profesionales deben manejar conocimientos especializados, destrezas y habilidades que requieren un esfuerzo mental y físico adicional, lo que incrementa la presencia de estado emocional negativo (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que más del 60% de personas a nivel mundial tiene vida laboral activa y que de esa cantidad el 15% sufren problemas en su salud mental, siendo uno de los problemas principales el estrés, muchas veces producto de la sobrecarga en el trabajo, inadecuadas condiciones laborales, escasa satisfacción laboral, pocas oportunidades de crecimiento laboral y baja motivación por parte de sus jefes inmediatas (3). De la misma manera el Organismo Internacional del Trabajo (OIT) indica que más del 40% de trabajadores adultos, presenta un cuadro de estrés continuo, que es reflejado en el bajo cumplimiento de los objetivos laborales de las empresas donde laboran (4).

Así mismo, en Filipinas se realizó un estudio que evidenció que el factor predominante en cuanto al estrés en los licenciados (as) de enfermería del sector quirúrgico fue la carga laboral con más del 40%, el cual era reflejado en la disminución de la satisfacción laboral del colaborador. Estos datos proporcionan una posible concepción de que la presencia del estrés afecte de manera negativa el desarrollo de la satisfacción laboral de las enfermeras (os) de dicha área, reflejado de manera directa en la atención brindada a los pacientes (5).

Un estudio realizado en Turquía, revelo que el 45% de enfermeros participantes sufrían de estrés laboral, situación atribuida a las condiciones laborales a los que están expuestos en el hospital. Estas condiciones incluyen; un entorno laboral conflictivo, salarios e incentivos inadecuados, largas jornadas laborales y sobrecarga de trabajo, además los enfermeros enfrentan la necesidad de capacitaciones constantes para cumplir con las exigencias de sus puestos, lo que incrementa su nivel de estrés (6).

En Venezuela, un estudio evidencio que más del 60% de los enfermeros presentan niveles elevados de estrés, experimentando este estado emocional negativo como resultado de la escasez de insumos y la desorganización en la gestión del sector salud. Esta situación puede derivar en problemas más graves, como la aparición de otros trastornos emocionales incluyendo la ansiedad y la depresión, e incluso el síndrome de Burnout. Estos problemas están asociados con una mala percepción de sí mismo, agotamiento mental y emocional, así como disminución en los deseos de superación personal (7).

En Lima se llevó a cabo un estudio en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen que revelo que los enfermeros laboran en un entorno caracterizado por múltiples factores negativos. Entre estos se destacan temperaturas inadecuadas debido a la falta de aire acondicionado, carga excesiva de trabajo, clima organizacional deficiente, métodos inadecuados para exigir el cumplimiento de procesos laborales y un ritmo de trabajo poco saludable. Como resultado, se evidencia que más del 50% de estos profesionales experimentan estrés laboral (8).

En el ámbito hospitalario, el área quirúrgica donde el estrés se manifiesta con mayor intensidad entre los enfermeros. En nuestro país, las altas demandas a las intervenciones quirúrgicas contribuyen significativamente al desarrollo de estrés en estos profesionales (9). Además, la existencia de condiciones inadecuadas como horarios poco favorables para un descanso adecuado, clima laboral tenso y las carencias y limitaciones del sector salud peruano

incluyendo la falta de presupuesto para mejorar las diversas áreas del hospital, infraestructura inadecuada, equipos especializados en mal estado y escasez de personal frente a una gran demanda de pacientes, se traduce en frustración y fatiga entre el personal de enfermería. Esta situación puede llevar a que muchos enfermeros abandonen sus puestos de trabajo por la falta de satisfacción en su trabajo (10).

En el hospital Carlos Alcántara Butterfield, se ha evidenciado mediante comentarios verbales la presencia de estrés laboral entre los enfermeros, así como las consecuencias que este estado emocional puede generar, tanto a nivel físico (dolores lumbares, cefalea, dolores musculares, etc.), como a nivel emocional (incluyendo escasa motivación, cansancio, irritabilidad, sensibilidad, entre otros). Por lo tanto, es necesario llevar a cabo esta investigación con el objetivo de determinar si existe una relación entre el estrés laboral y la satisfacción que los trabajadores experimentan en el desempeño de sus funciones.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Cómo el estrés se relaciona con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión ambiente físico del estrés se relaciona con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del estrés se relaciona con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cómo la dimensión ambiente social del estrés se relaciona con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

1.2.Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.

1.2.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés y la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.
- Establecer la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.
- Establecer la relación entre la dimensión ambiente social del estrés y la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico-

1.3.Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este trabajo de investigación posee su sustento en el nivel teórico ya que busca a través del empleo de conceptos y teoremas relacionados al estrés dentro del medio laboral puede repercutir en la satisfacción dentro del trabajo del personal de enfermería.

Para esta investigación se tomó como una de la base teórica lo propuesto por Dorothy Johnson, la cual se sustenta en promover un desempeño eficaz y eficiente dirigida al paciente teniendo como principal objetivo la prevención de padecimientos o enfermedades sea física o psicológica, basándose enteramente en evidencias científicas comprobadas.

De la misma manera, el enfoque de Martha Rogers quien describe a los procedimientos de enfermería como arte y ciencia, por lo que se valora de manera integral a la persona y no solo centrarse en su padecimiento o enfermedad, si no en la interacción

con su entorno en búsqueda de un cuidado personal y único con base de su campo energético personal.

1.4.2. Metodológica

La investigación será elaborada bajo el método hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, y alcance correlacional. En cuanto al instrumentos utilizados estos cumplen con los criterios de validez y confiabilidad. De esta manera, la información obtenida servirá como precedente para futuros estudios.

1.4.3. Práctica

Las evidencias obtenidas en este trabajo de investigación servirán de aporte importante para el servicio de enfermería del área quirúrgica del nosocomio Carlos Alcántara Butterfield, ya que al comprender la afectación que tiene la aparición del estrés y como repercute en la satisfacción laboral, se podrá elaborar programas basados en estrategias como: talleres donde se fomente la satisfacción laboral como: paseos de integración, incentivos o recompensas y cumplimiento de horarios respetando los descansos oportunos.

En relación al ámbito social, será favorable a los usuarios de dicho hospital, ya que, al contar con trabajadores con una adecuada salud mental y una adecuada satisfacción laboral, los pacientes obtendrán una visión positiva del trato y cuidados por parte del personal del área de enfermería, repercutiendo a la vista de la institución frente a la población.

1.5. Delimitaciones de las investigaciones

1.5.1. Temporal

Se efectuará a mediados de abril, 2025.

1.5.2. Espacial

El proyecto académico será realizado en el ambiente de centro quirúrgico de la entidad privada de Essalud - Hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025, provincia y departamento de Lima, distrito de La Molina, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Licenciados (as) enfermería que labora en el centro quirúrgico de la entidad privada de ESSALUD - Hospital Carlos Alcántara Butterfield.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lee (11), durante el 2020 en el continente asiático - Filipinas, ejecutó su investigación cuyo objetivo fue “Valorar el nexo entre el efecto del estrés con la satisfacción laboral del enfermero del quirófano de un nosocomio público”, fue de diseño correlacional / descriptivo, no experimental y transaccional, la muestra 210 colaboradores de enfermería del centro quirúrgico, a quienes se aplicó la escala de estrés ocupacional (KOSS-SF) y un cuestionario para el carácter de satisfacción laboral 35 (CSL-35), los resultados mostraron un estrés con nivel alto de 78.3% y satisfacción laboral ineficiente 72.1%, y presentó una relación significativa en la prueba de Rho - Spearman entre los fenómenos estudiados con un valor del coeficiente de $r=0.837$, lo cual nos demuestra que según su escala valorativa se evidencia una correlación significativamente positiva y alta ya que el valor $>0,700$, concluye, existe una relación significativamente estadísticas entre los constructos de estrés y satisfacción de las enfermera del quirófano.

Dijo y Shafei (12), en el 2021 en Egipto, desarrollaron un estudio con el objetivo de “Analizar el estrés profesional, la satisfacción laboral y el designio de irse de los (as) profesionales de enfermería en un quirófano”, investigación correlacional, transaccional y deductiva. La población 198 colaboradoras de enfermería, se aplicó 3 cuestionarios respectivamente para cada variable estudiada: Encuesta de Estrés de Enfermería Ampliada (EEEEA), Cuestionario de Satisfacción de McCloskey (ESMM) y un cuestionario de factores estresantes específicos (CEE) todas estas mediante la utilización de la técnica de la encuesta. Los hallazgos fueron que 78.1% de las colaboradoras posee el designio de irse, nivel alto de estrés con un 72.2%, y más del 80% evidenciaron una insatisfacción laboral, y presentó una correlación de Pearson de $r= 0.084$, lo cual según su escala valorativa se evidencia una

correlación fuerte, ya que el valor de r es $>0,50$. Concluyen, la presencia de estrés profesional estuvo en incremento lo que trajo una insatisfacción profesional de enfermería forjando una deserción laboral en el quirófano.

Wang et al. (13), durante el 2020 en China, en su estudio que tuvo como objetivo de “Medir la preponderancia del estrés de las enfermeras chinas con los factores asociados con la satisfacción laboral de Sala de Operaciones”. El estudio fue de diseño transaccional – no experimental de alcance correlacional, la muestra 386 licenciados de enfermería, utilizaron instrumentos: un cuestionario para valorar el estrés en enfermeros denominada “Nursing Stress Scale” y una escala para evaluar la satisfacción laboral (ESLM). Los resultados mostraron 53.7% presentaron insatisfacción laboral, el 28.9% síndrome de burnout y el 66.9% estrés, en cuanto la correlación resulto un Rho de Spearman = 0.742, lo que significa que es muy alta positiva porque el valor del r es $>0,700$. Concluyen, que el estrés laboral es transcendental para causar insatisfacción en los trabajadores mancomunado a la extenuación emocional, que induce a generar insomnio, fatiga y otros malestares físicos y emocionales.

Akansel et al. (14), en el 2020 en Turquía, desarrollaron una búsqueda científica tuvieron como objetivo de “Establecer el nexo entre el estrés organizacional con satisfacción laboral EN EL PERSONAL de enfermería de SOP”. Investigación de enfoque correlacional-descriptivo y transaccional, con muestra censal de 48 enfermeros, se usó dos cuestionarios siendo el primero el cuestionario de Estrés Organizacional (CEO) y la escala de satisfacción laboral 35 (CSL-35). Los resultados obtenidos 54.6% presentaron desgaste laboral reflejado en la insatisfacción y más de la mitad 74.3% con alto grado de estrés, en cuanto la correlación de Pearson se evidencia un valor de $r = 0.498$, que expresa una correlación moderada, ya que el valor de r es $\leq 0,50$. Concluyen, el estrés laboral residió por un incremento de fatiga, malestar físico e incomodidad en el profesionista enfermero de los quirófanos, correlacionado por la

disminución de capacidades afectivas, sensoriales y cognitivas a causa del aumento de horas en el trabajo y la carga laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bazalar et al. (15) en el 2023 en San Martín de Porres - Lima, aplicaron un estudio con el objetivo de “Comprobar la correlación del grado de estrés y satisfacción laboral en los profesionistas enfermeros (as) de SOP en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”. Investigación tipo cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal, con muestra censal de 35 licenciados (as) de enfermería, se usó como instrumentos dos cuestionarios para recolectar datos con la técnica de la encuesta siendo una de ellas el Test de inventario de Maslach (TIM) y Escala de satisfacción laboral (SP-SPC). Se encontró que el 99.8% tenía un nivel de estrés moderado, 69.3% agotamiento emocional bajo, 75.8% falta de realización personal, 87.9% una regular satisfacción laboral y en cuanto a la correlación resulto un Rho de Spearman = 0.942, lo que significa que es muy alta positiva porque el valor del r es $>0,900$. Concluyen, que, si hay existencia entre la relación de los fenómenos estudiados entre sí, siempre y cuando estos estén numéricamente proporcionados.

Caruajulca y Uriarte (16), durante el 2023 en la ciudad de Cajamarca, ejecutaron su estudio con el objetivo de “Examinar el nexos entre los factores de satisfacción laboral y el estrés en el profesional enfermero de SOP del Hospital Tito Villar Cabeza”, este estudio de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo / correlacional no manipulable, se efectuó con una muestra de 58 licenciados de enfermería, donde se aplicó la técnica de la encuesta por medio de los instrumento Cuestionario Inventory de Maslach Burnout del estrés y la escala de satisfacción laboral 35. Los hallazgos 48,9% presentaron satisfacción en un grado moderado, por otro lado, un 68,4% evidencio un grado de medio para alto de estrés, con un grado de correlación de Spearman = -0.718, lo que significa que es alta negativa, porque el valor del r es $>- 0,700$). Concluyen, que se debe mejorar las condiciones laborales sean físicas o

emocionales de la organización logrará evidenciar grados menores de estrés y aumento de la satisfacción institucional en dichos profesionales de la salud.

Espinoza (17), en el 2021 en Lima, distrito de Comas, tuvo como objetivo “Evaluar la asociación entre estrés con la satisfacción laboral del enfermero del SOP del Nosocomio Sergio E. Bernaldes”. La investigación, de carácter básico y enfoque cuantitativo, usó un diseño no experimental, transversal y relacional, con muestra censal de 46 enfermeros donde se aplicó dos cuestionarios validados respectivamente para los constructos, siendo uno de ello la Escala de nivel de estrés y la otra Escala de satisfacción laboral (SP-SPC). Los hallazgos obtenidos 41.3% de estos experimentaba un nivel medio de estrés y un 54.6% de insatisfacción laboral también presenta un grado de correlación de Spearman $R= 0.918$, lo que significa que es muy alta positiva porque el valor del r es $>0,900$. Concluye, hay existencia de una correlación, lo que propone la necesidad de ejecutar estrategias para gestionar el estrés en este entorno profesional.

González (18), en curso del 2023 en la ciudad de Cajamarca - Chota con su estudio tuvo como objetivo de “Instaurar el nexo del estrés laboral y la Satisfacción laboral del enfermero (a) de un quirófano del Nosocomio José Hernán Soto”. Investigación con naturaleza no experimental y cuantitativa, acogió un enfoque descriptivo - correlacional y transversal, se obtuvo como muestra censal a 32 colaboradores de enfermería, aplicó una escala autoadministrada en forma de cuestionario destinado al estrés laboral (“Nursing Stress Scale”) como a la vez del Cuestionario Font Roja destinado a satisfacción laboral. Los hallazgos fueron que más de la mitad un 85.2% del personal experimentaba estrés en grado alto, mientras en la satisfacción se evidencio un 72.6% de grado medio, para el valor de la correlación un valor de Chi: χ^2 , significación = 0,062, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor de $s \geq 0,050$. Concluye, existe una correlación significativa entre los constructos estudiados, es

por ello se debe dar prioridad en estrategias preventivas para evitar el aumento del estrés y insatisfacción laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Estrés

La OMS describe al estrés como un estado de extrema preocupación o presión emocional y psicológico producto de la vivencia de evento extremo que experimenta una persona y de la cual se refleja en serie de sintomatologías físicas debido a las alteraciones hormonales como resultado a estas situaciones de alerta y miedo (19).

Besabat, conceptualiza a este término como los cambios del organismo frente a una situación o evento demandante, dichos cambios o respuestas pueden darse de manera física, emocional o psicológica, de igual se puede dar de forma positiva o negativa, propiciando en la persona cambios biológicos por la segregación de hormonas las cuales van a provocar respuestas somáticas en el individuo (20).

Por otro lado, Villalobos señala que el estrés es una reacción o respuesta común del organismo del ser humano al enfrentar un situación demandante o extrema que proviene del medio en el que se desenvuelve y que va a provocar una serie de complejos síntomas característicos asociados al incremento de secreciones hormonales, por lo que se define como una fase fisiológica que si no se frena a tiempo puede desencadenar en el desarrollo de una patología (21).

2.2.1.1. Estrés laboral

La Comisión de Europa encargada de la Seguridad y Salud en los centros laborales, marca que el estrés dentro del trabajo se ostenta como respuestas corporales y psicológicas que pueden ser perjudiciales para la persona, las cuales se desarrollan por situaciones demandantes

dentro del trabajo, que no necesariamente forman parte de sus capacidades, destrezas, recursos o requerimientos del trabajador, por lo que genera una sobrecarga de responsabilidades y demandas físicas, actitudinales, emocionales y psicológicas que causan perturbación en los trabajadores (22).

De acuerdo a lo mencionado dentro del informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo, cada individuo desarrolla de manera distinta el estrés, sin embargo, cuando un trabajador suele estar estresado puede presentar niveles elevados de angustias e irritabilidad, siendo poco capaces de relajarse o enfocarse en sus labores, presentan complicaciones para tomar decisiones de manera lógica, poco disfrute de sus funciones laborales y se evidencia poco compromiso con este, experimentan cansancio, intranquilidad y problemas para dormir, así como se vuelven más propensos a afectaciones físicas graves como: trastornos digestivos, cardiopatías, presión arterial alta, cefaleas constantes, entre otros. Así mismo, el estrés entro del trabajo se traduce como una amenaza al buen funcionamiento y al cumplimiento de metas dentro de la organización (23).

2.2.1.2. Factores que causan estrés

Dentro de los factores que generan estrés se deslumbran, los factores biológicos, los cuales hacen referencia a una serie de alteraciones que experimenta el organismo de una persona que trae como consecuencia la manifestación de una preocupación extrema que termina por el surgimiento del estrés, estos factores pueden ser; eventos emocionales demandantes, presencia de enfermedades o patologías, accidentes y demás situaciones vividas (24).

De la misma manera los factores emocionales o psicológicos, que se presentan de acuerdo a la personalidad innata de cada individuo o persona, el nivel de afrontamiento a eventos estresantes que cada uno posee y que va impedir un que se genere un perturbación

psicológica o emocional y afecte de igual manera el cumplimiento de metas individuales, aquí se puede presentar, sensaciones de inferioridad, bajo nivel de adaptabilidad a situaciones nuevas, miedo al fracaso, poca seguridad en sí mismo entre otros (25).

Por otro lado, también se perciben factores socioculturales que se gestan en el desarrollo de relaciones con otras personas, interacción social y cultural que van a colaborar a la presencia del estrés, como los compromisos o responsabilidades de pertenecer a un agrupación o grupo, acontecimientos dentro de la familia o del entorno, poco conocimiento del lugar donde se desarrolló los eventos sociales o familiares, etc. (26).

En el campo del servicio de cirugía o quirúrgica, sumado a lo señalado anteriormente, una gran número de profesionistas de enfermería experimentan complicaciones para ejercer la atención a los usuarios dicho servicio, esto causado por la carencia de insumos, equipos médicos, recursos y hasta profesionista especializados, todo esto genera una sobrecarga anímica ya que las labores dentro de su área de trabajo se incrementan demandando mayores cuidados, soporte, asistencia y acompañamiento. Por lo que se demuestra que los enfermeros que constituyen este sector o área necesitan un nivel más amplio de asistencia, calidad de servicio, seguridad al usuario y también a su entorno (27).

2.2.1.3. Consecuencias del estrés

Dentro de las consecuencias más visibles que produce el estrés, están una serie de afecciones en distintos sistemas del organismo del individuo, lo que puede conducir a la presencia de distintos síntomas y signos que con el tiempo se puede volver crónicos y generar complicaciones irreversibles. De manera individual este estado de ánimo negativo es el resultado de las actitudes propias de la persona y los eventos que son parte de su vida, todo partiendo de su comportamiento, aptitudes, emociones y sentido de frente a situaciones problemáticas (28).

Dicho de otra manera, las afectaciones del estrés pueden darse en diferentes niveles. En el nivel corporal o físico, pueden presentarse afectaciones gastrointestinales, cardiopatías, a las vías respiratorias, sexuales, endocrinos, a la piel, músculos entre otros, así como el padecimiento de dolores de cabeza intensos, pérdida del sueño, afectaciones inmunológicas, desórdenes alimenticios que van a dar paso a la aparición y desarrollo de enfermedades crónicas e irreversibles (29).

En cuanto al nivel emocional o psicológico, se pueden desarrollar cambios en el desempeño de los órganos del aparato nervioso, que a pesar de ser un procedimiento corporal o físico por darse de manera continua origina alteraciones dañinas en el comportamiento, como son la preocupación extrema, poca tolerancia a la frustración, escasa y confusa capacidad de tomar desviaciones, rechazo a críticas constructivas, irritabilidad, continuos olvidos, ingesta de sustancias perjudiciales, alteraciones del sueño, angustia extrema, además en algunas situaciones hasta problemas en la área motora como, problemas del habla, risas ansiosas, temblores de las extremidades, frecuentes bostezos entre otros (30) .

Dentro del personal de enfermería, este tipo de estado va a perjudicar de condición inmediata en el adiestramiento de sus cargos dentro su área de labor en hospital, ya que como consecuencia de la sobre exigencia que existe sumado a otro agentes asociados que producen estrés, va a traer consigo reacciones negativas, las cuales puede ser; escasez de calidad laboral, poca presencia de trabajo en equipo, incremento de quejas de los usuarios del servicio como causa de un trato poco cordial, desorden al ejercer sus funciones, entre otros (31).

2.2.1.4. Dimensiones del estrés

Ambiente físico

Hace referencia a medio o entorno en el que el profesional de enfermería ejecuta sus funciones o labores, el volumen de trabajo que se le brinda, la clase de tarea encomendada, la

cantidad de horas laborales y la conexión que debe darse entre paciente- enfermero, lo que se traduce de manera directa a la calidad del servicio que brinda como profesional (32).

Ambiente psicológico

Se deriva de las situaciones vividas por parte de los profesionistas de enfermería, que podrían producir estrés, siendo una causa latente la escasa ayuda o apoyo dentro del trabajo, lo que genera angustia a eventos similares futuros y crea sentimientos de inseguridad (33).

Ambiente social

Esta categoría contiene las situaciones problemáticas y enfrentamientos que puede darse dentro de un área de trabajo por el equipo que labora en ella, esto producto de la poca conformidad en las decisiones grupales y a su vez poco interés para desarrollar total un trabajo como equipo (34).

2.2.1.5 Teorías del estrés laboral

Teoría de Dorothy Johnson

Se sabe por todo lo expuesto que el estrés es un estado de ánimo negativo que va a causar alteraciones a distintas funciones del ser humano ya sea en lo corporal, emocional y psicológico, debido a esto el licenciado de enfermería debe manejar una diversidad de capacidades y estrategias, como la resiliencia, para hacer frente a situaciones estresantes. Según el teorema planteado por Dorothy Johnson, señala que la persona representa un sistema de conductas o comportamientos que su vez está conformado por distintos subsistemas individuales y otros colectivos, los cuales pueden ser ajustados y pueden adaptarse a un sinfín de eventos de la vida misma para poder responder de forma adecuada a estas, buscando el desarrollo de la eficiencia y eficacia en el proceso (35).

Teoría de Betty Neuman

Así mismo el modelo teórico propuesto por Betty Neuman llamada Teoría de sistemas, que es utilizado en enfermería, busca entender la conducta del individuo en relación con su salud y enfermedad. Neuman plantea que las personas son como una especie de sistemas cuya composición presenta subsistemas que se interrelacionan entre si y estas a su vez con el medio en el que se desenvuelven buscando una estabilidad dinámica. Se propone que el individuo es el cliente que a su vez es el centro del sistema, el cual debe permanecer intacto, desarrollando un conjunto de escudos de protección que deben ser usados al momento de relacionarse con su entorno. Siendo la enfermería una de las profesiones donde se aplica la prevención primaria para proteger a los pacientes, el teorema propone explicar el nexo que existe entre la persona, el estrés, sus respuestas a este estado de ánimo y los agentes que forman parte de esta interacción dinámica teniendo en cuenta a su vez el medio ambiente en donde se desenvuelve (36).

2.2.2. Satisfacción laboral

Se traduce como una manera de satisfacción que tiene un trabajador en relación a sus funciones laborales y hacia su entorno laboral, teniendo como paraje de inicio la apreciación que se tiene por sí mismo, así como también al nivel de rendimiento, trato obtenido por parte de sus jefes y sus proyecciones profesionales, siendo esto un pilar indispensable para que la organización logre cumplir las metas formuladas, ya que ayudara a mejorar la productividad, gestar fidelidad a la empresa y un excelente clima laboral, ya que el trabajador se encuentra conforme y explora ascender de puesto laboral (37).

Morillo define a la satisfacción dentro del trabajo como el resultado afectivo del trabajador ante su puesto y funciones laborales, es decir, responde a una actitud de manera

positiva en la realización de sus labores dentro de la institución, respondiendo así a sus necesidades como persona (38).

2.2.2.1. Determinantes de la satisfacción laboral

El termino satisfacción se desprende de una gama de factores los cuales tiene diferentes dimensiones que van a desencadenar en la percepción adecuada o sentimiento de sentirse satisfecho de la persona con respecto al trabajo que desempeña dentro de la empresa o institución y además relacionado a las oportunidades de crecimiento laboral, oportunidades de mejoramiento profesional y una óptima retribución monetaria e incentivos (39).

De igual manera los factores o agentes externos determinan el crecimiento de la satisfacción dentro del trabajo de los empleados, factores como; la retribución y distribución equitativa del salario, un adecuado ambiente laboral cultivando optimas nexos interpersonales, estabilidad laboral, condiciones del trabajo adecuadas en relación a la carga y horarios laborales, capacitaciones y cursos de actualizaciones constantes, motivación al trabajo en equipo, desarrollo de principio morales y bioéticos como el respeto y fraternidad dentro de cada miembro de la empresa (40).

2.2.2.2. Dimensiones de satisfacción laboral

Dimensión supervisión y participación

Se traduce como el control y observación que obtiene el profesionista de enfermería por parte de sus jefes o encargados de área, el cual debe procurar ser justo, otorgando capacitaciones de actualización contantes y la emisión de ideas y críticas constructivas que ayuden a tomar una decisión adecuada como equipo (41).

Dimensión remuneración y prestaciones

Esta dimensión hace referencia al tipo o clase de contratación, seguros laborales, dimensiones de las remuneraciones, recompensas o bonificaciones en respuesta a acciones requeridas por parte del colaborador, motivación constante con respecto al desarrollo de destrezas y habilidades que ayuden a su crecimiento profesional, así como capacitaciones constantes que ayuden a la mejora de sus funciones dentro de su puesto laboral (42).

Dimensión satisfacción intrínseca

Se refiere a tener en cuenta las oportunidades de ascenso que brinda la institución dirigida al personal del área de enfermería, la relevancia de desarrollar autonomía dentro de sus colaboradores para que de esta manera puedan la toma de decisiones en diferentes eventos que se presentan dentro del trabajo sea oportuna y beneficie a la institución (43).

Dimensión ambiente físico laboral

Esta dimensión contempla la infraestructura y el ambiente donde se desarrolla el trabajo, con el propósito de mantener una adecuada salud mental en la mayoría de trabajadores, respetando y cultivando la tranquilidad, la limpieza el cuidado, el sistema de ventilación, adecuado equipamiento, entre otros, para que así se pueda desarrollar de manera óptima y cómoda las labores dentro de la institución (44).

Dimensión satisfacción con la cantidad y calidad

Esta dimensión se define como la manera de asignación equitativa de horarios, cantidad de trabajo con respecto a los pacientes, recursos e insumos necesarios y calidad del servicio que se brinda al usuario final, en este caso a los pacientes, ya que de otra parte, la carencia de insumos y sobrecarga laboral pueden ocasionar estrés al profesionalista de enfermería, ya que

carecería de mecanismos adecuados e imprescindibles para realizar su función adecuadamente (45).

2.2.2.3 Teorías de satisfacción

Teoría de Martha Rogers

Martha Roger propone en su modelo teórico, que es importante el desarrollo de acciones de los profesionistas de enfermería de manera óptima y adecuada, siempre en busca de la atención de calidad hacia el paciente. Indica que la enfermería es conocimiento y arte, brindándole a la persona de manera individualizada, lo necesario para poder llegar al paciente de manera oportuna. Rogers señala que se debe tener en cuenta una manera holística de desarrollar sus funciones laborales, buscando y logrando que el enfermero (a) este al servicio del usuario final, en este caso paciente y buscando de esta manera su bienestar integral (46).

Modelo de Adaptación de Callista Roy

De la misma manera, la propuesta teoría de Callista Roy llamada Modelo de Adaptación, señala que el individuo posee la capacidad para adaptarse al medio ambiente donde se desarrolla. Indica que los seres humanos son estructuras holísticas, cuyas partes se unen para formar una unidad. La persona posee mecanismos específicos y propios de afrontamiento los cuales son automáticos y hacen que puedan adaptarse al entorno en el que se desenvuelven. En el caso de los enfermeros, son ellos los que ayudan a los pacientes a apartarse manejando estímulos que se encuentran dentro del medio en el que se desenvuelve el paciente y buscando en todo momento el desarrollo de su salud integral (47).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.

Hipótesis específicas

- H1: La dimensión ambiente físico del estrés tiene relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.
- H2: La dimensión ambiente psicológico del estrés tiene relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.
- H3: La dimensión ambiente social del estrés tiene relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

La presente investigación se basará en un método hipotético-deductivo, partiendo en este caso desde una hipótesis originaria, expresada desde la perceptiva de la combinación de conocimientos, presunciones y pilares, unidos con información empírica recogida (49).

3.2.Enfoque de la investigación

La investigación será de enfoque cuantitativo, presentado como atributos la comprobación objetiva y numérica por medio de herramientas estadísticas, donde se examinan los caracteres del fenómeno en estudio. Por ende, el estudio se concentrará en justipreciar los elementos definidos de los constructos en estudio (50).

3.3.Tipo de investigación

Para este proyecto de investigación será de tipo aplicada, por modo que, por medio de una teoría ya existente se buscará la resolución de problemáticas o fenómenos de estudio con una visión práctica, fundamentándose en los descubrimientos o resultados y así plantear ideas de solución direccionadas con el objetivo principal del estudio a desarrollar. (51).

3.4.Diseño de la investigación

En cuanto al diseño será no experimental, ya que, quien estudia el fenómeno va a tener el papel de observador pasivo en su ambiente natural por lo que no podrá manipular deliberadamente los constructos en investigación (52).

El alcance será correlacional, ya que, medirá el grado de correlación entre ambas variables a investigar (53).

Se basará en corte transversal lo que significa que se desarrollará el estudio en un único tiempo para desarrolla las actividades de recopilación, descripción e inferencial de los datos informativos sobre un constructo determinado (54).

3.5.Población, muestra y muestreo

Población: Para el presente estudio se circunscribirá a todo los licenciados y licenciadas de enfermería del Centro Quirúrgico estimando un número de 80 enfermeros y enfermeras.

En el sentido, que la población se constituye finita no aplica muestra.

Criterios de inclusión

- Licenciados (as) de enfermería que laboran en el hospital Carlos Alcántara Butterfield, cuente con especialidad en Centro quirúrgico.
- Licenciados (as) de enfermería que deseen colaborar voluntariamente del estudio.
- Licenciados (as) de enfermería con cualquier tipo de contrato.

Criterios de exclusión

- Licenciados (as) de enfermería de licencia
- Licenciados (as) de enfermería que realice cargos administrativos
- Licenciados (as) de enfermería que no cuente con especialidad

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Variable 01 Estrés laboral	El estrés laboral se define como una respuesta fisiológica y conductual de un individuo, producida por las exigencias dentro de su puesto de trabajo las cual superan las destrezas y capacidades que posee dicha persona, trayendo como consecuencia la afectación física y mental del colaborador, así como al incumplimiento de sus actividades y objetivos propuestos dentro de su puesto laboral. (55).	Conjunto de reacciones corporales y psicológicas que pueden ser perjudiciales para la enfermera (o) de Centro Quirúrgico que será medido mediante un cuestionario que comprende las dimensiones de ambiente físico, psicológico y social (56).	Ambiente físico	-Carga laboral -Funciones -Gestión del tiempo -Falta de personal	Ordinal	Alto: 68-102
			Ambiente psicológico	-Muerte -Falta de apoyo -Incertidumbre laboral		Medio: 34-67
			Ambiente social	-Conflicto con el personal medico -Conflicto con los demás profesionales de enfermería		Bajo: 0-33

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Variable 02 Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se traduce como el sentimiento de plenitud y bienestar que desarrolla un trabajador en respuesta a la realización de sus funciones laborales. Se representa como una percepción subjetiva que proviene de las vivencias del trabajador que pueden ser internas o externas y que se desarrollan dentro de su puesto de trabajo (57).	Conjunto de reacciones o actitudes de manera positiva o negativa en la realización de sus labores dentro de la institución como enfermera (o) de Centro Quirúrgico que será medido mediante un cuestionario que comprende las dimensiones de significancia de la tarea, situaciones del trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. (58)	Significancia de la tarea Situación del trabajo Reconocimiento social – personal Beneficios remunerativos	-Empatía -Utilidad -Satisfacción - Reconcomiendo -Entorno físico -Horario -Comodidad - Valor -Compañerismo -Horas extras -Sueldo -Expectativas - Gastos	Nominal	Satisfecho: 68- 135 Insatisfecho: 1- 67

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para este proyecto de investigación se empleará la técnica de la encuesta, para ambos instrumentos destinado a recolección de información del grupo de investigación por medio de experiencias o expectativas de dicho grupo, la cual finalidad primordial es alcanzar datos o códigos (59).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1: El primer cuestionario “Nursing Stress Scale” será aplicado para el constructo estrés laboral donde se utilizó la “Nursing Stress Scale” trabajado y desarrollada por Gray Toft y Anderson además de adaptada al castellano por Más R y Escriba V. (60), utilizada en el 2020 por Aldazabal (56).

Está compuesta por 34 ítems y dividida en 3 dimensiones de estudio las cuales son: ambiente físico (1-7), ambiente psicológico (8- 28) también ambiente social (29-34), donde cada enunciado se podrá calificar con cuatro opciones (0: nunca, 1: a veces, 2: frecuentemente y por último 3: muy frecuentemente). La valoración final del estrés presentado como: alto (68-102 pts.), medio (34 – 67 pts.) y por último bajo (0 -33 pts.) (56).

Instrumento 2: En tanto, para el constructor de satisfacción laboral (SL) realizo un cuestionario “SLSPC” del autor Palma (58), utilizada por Beraun en el 2021 (61). Correspondiente a este instrumento lo forma 27 ítems con una categorización de 4 dimensiones siendo las siguientes: significancia de la tarea (1-8), situación del trabajo (9-17), reconocimiento social-personal (18-22) y para finalizar beneficios remunerativos (23-27) (61).

Siendo el instrumento medido por una escala valorativa de tipología Likert donde cada enunciado se podrá calificar con cinco opciones (1: totalmente desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: frecuentemente indeciso, 4: de acuerdo y por último 5: total acuerdo) de acuerdo a lo percibido por el colaborador con un valor final de 1 a 135 pts., pudiendo catalogar SL presentado como: satisfecho (68-135 pts.) y por último insatisfecho (01-67 pts.) (61).

3.7.3 Validación

Instrumento 1: Se desempeño la validación para “Nursing Stress Scale”, por medio de criterios a cumplir con respecto al contenido, estructura, coherencia como pertinencia evaluada por cuatro expertos quienes valoraron cada enunciado, donde por medio de un estadístico también se validó con V de Aiken de 87.9% (56).

Instrumento 2: En tanto que para otra escala de “SLSPC” obtuvo una validez de estructura también por expertos como por medio de una exploración factorial de una data científica por la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin de un valor de 0.782 catalogado como bueno en su desarrollo (61).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: Tenemos que para el “Nursing Stress Scale”, se efectuó por medio del factor de alfa de Cronbach, con un valor de 0.969 por lo que al tener valores por encima de los 0.70 se asevera que presentan alto nivel de consistencia interna y son confiables en su aplicación (56).

Instrumento 2: Así mismo, para “SLSPC”, también obtuvo un factor de alfa de Cronbach de 0.889 por lo que a tener valores por encima de los 0.70 se asevera que presentan alto nivel de consistencia interna y son confiables en su aplicación (61).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se iniciará solicitando los permisos respectivos por parte de la Universidad hacia la institución donde se desarrollará el estudio presente, luego se emitirá una solicitud de permiso hacia el área de investigación del Hospital, departamento de enfermería y jefatura de Centro quirúrgico coordinadora para poder realizar la ejecución del proyecto.

Se requerirá la conformidad de la dirección del Hospital Carlos Alcántara Butterfield. Ya obtenido el consentimiento del estudio, se instaurará contacto con el coordinador del ambiente de enfermería de SOP, para luego confeccionar un esquema minucioso que contendrá día, fechas y horario específico para la recolección de la información. Al mismo tiempo, se precisará el listado de enfermeros (as) a colaborar en la investigación académica. La ejecución de los instrumentos con un tiempo de 20 a 25 minutos por desarrollo de cuestionarios de los 2 constructos de estudio.

Para el procesamiento de la data informativa se realizará una matriz en el software Microsoft Excel para trabajarlo conjuntamente con el software SPSS Versión .27. El análisis descriptivo se presentará en tablas de frecuencias, porcentaje o gráficos mostrando resultado pertinente y reveladores para la investigación. Para el análisis inferencial se aplicará una prueba de normalidad la cual nos indicará cual será la prueba paramétrica (Correlación de Pearson) o no paramétrica (Prueba de Spearman) esta permitirá evidenciar si se acepta o rechaza la hipótesis de correlación planteada.

3.9. Aspectos éticos

Cimentándonos en el Dictamen de Belmont el cual instituye pilares éticos para el amparo de individuos en investigaciones, el presente trabajo académico empleará los siguientes principios (62): **Beneficencia**: involucra la forma del trato que se tiene frente a un individuo, certificando un integro bienestar, por medio de impedir la causalidad de

daño o riesgos superfluos, por lo contrario, ayudar a incrementar los privilegios permisibles garantizando minimizar los probables detrimentos a la integralidad de los colaboradores. **Justicia:** se amparará la búsqueda continua y oportuna de una atención equitativa siempre, obviando y rechazando toda forma de distinción, mientras sea de importancia la protección de los derechos legislativos de los colaboradores. **No maleficencia:** al aplicar el instrumento se desempeñará un trabajo detallista enfatizando en la selección y valoración de indagación sobre todos los elementos de la investigación académica sin generar ningún daño ni físico ni psicológico al participante. **Autonomía:** nos referimos a la voluntad del individuo en decidir según su perspectiva de creencias o ideales, por ello será de suma relevancia la aplicación previa de un asentimiento informado donde se respete su voluntad al ser participe o no.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

N°	Descripción de las actividades a realizar	2024																				2025															
		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identificación de problema	■	■																																		
2	Revisión bibliográfica		■	■	■	■	■	■	■																												
3	Elaboración del planteamiento del problema			■	■	■	■	■	■																												
4	Producción del problema de investigación, objetivos				■	■	■	■	■																												
5	Producción de la justificación teórica, práctica y metodológica								■	■	■	■	■																								
6	Producción de las delimitaciones									■	■	■	■	■	■	■	■																				
7	Producción del marco teórico (antecedentes y bases teóricas)																■	■	■	■	■																
8	Composición de hipótesis general y específicas																				■	■	■	■													
9	Producción de la metodología: Método, enfoque, tipo, diseño																								■	■	■	■									
10	Elaboración de la operacionalización de cada variable en estudio																												■	■	■	■					
11	Producción de la técnica e instrumentos																																■	■	■	■	
12	Composición del plan de procesamiento y análisis de datos																																				
13	Producción de los aspectos administrativos (cronograma, presupuesto)																																				
14	Realización de los anexos																																				
15	Aprobación del proyecto de investigación																																				
16	Sustentación del proyecto de investigación																																				

4.2. Presupuesto

Materiales y servicios	Precio (S/.)	Cantidad	Precio total Unitario (S/.)
Equipo de apoyo tecnológico (computador)	1800.00	1	1800.00
Máquina de impresión	400.00	1	400.00
Memoria USB	14.00	1	14.00
Mouse	30.00	1	30.00
Prestación de Internet	30	5	150.00
Tinta para impresora	25.00	1	25.00
Útiles de oficina	32.00	1	32.00
Reproducción ofimática	50.00	1	50.00
Consultorías			
Consejería metodológica	700.00	1	800.00
Consejería estadística	400.00	1	500.00
TOTAL			S/. 3, 601.00

5. REFERENCIAS

1. Guzman S, Toasa F, Sanchez M, Yanez A, Chipantiza M. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. Rev. Univ. Técnica de Ambato [Internet]. 2022; 3(1), 75-105. [consultado el 14 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354934#:~:text=Conclusiones%3A%20Los%20niveles%20de%20estr%C3%A9s,y%20desempe%C3%B1o%20de%20sus%20funciones>
2. Organización mundial de la salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [consultado el 17 de mayo de 2024]. 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
3. Organización mundial de la salud. Directrices de la Organización Mundial de la Salud sobre salud mental en el trabajo. [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [consultado el 17 de mayo de 2024]. Disponible en: [MH@Work Executive Summary_SP](#)
4. Organización internacional de trabajo. Estrategias prácticas sobre salud mental en el trabajo. [Internet]. Ginebra: OIT; 2022. [consultado el 17 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud>
5. Bautista J, Lauria P, Contreras M, Marañon M, Villanueva M, Sumaguingsing R, et al. Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care and turnover intention. Rev. Int. Jour. Nursing Practice. 2019; 26(1): 1-10.
6. Bulbuloglu S, Kapikiran G, Saritas S. Perceived and sources of occupational stress in surgical intensive care nurses. Rev. Proceedings of Singapore Healthcare. 2020; 10(2): 1-6.

7. Mejía C. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asoc. Espa. Espe. Med. Trabajo [Internet]. 2019;28(3), 85-104. [consultado el 14 de junio de 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
8. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev. Cub. Enf [Internet]. 2021; 37(4), 47-57. [consultado el 24 de junio de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
9. Cortés P, Bedolia M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Rev. Inv. Latinoamérica [Internet]. 2020; 2(7), 2659-5494. [consultado el 14 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>
10. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Rev. Latino-Americana de Enf. 2019; 23(3), 221-245.
11. Lee J, Hwang J, Lee K. Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. Reev. Work Reading Mass [Internet]. 2020; 62(1),87–95. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.3233/WOR-182843>
12. Dijo R, Shafei D. Estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de irse: enfermeras que trabajan en primera línea durante la pandemia de COVID-19 en Egipto. Rev. Env. Science Pollution international [Internet]. 2021; 28(7):8791-8801. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33067794/>

13. Wang J, Okoli C, He H, Feng F, Li J, Zhuang L, et al. Factors associated with compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *Rev. Int Nurs Stud* [Internet]. 2020; 1(1), 25-56. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31810017/>
14. Akansel N, Akansel M, Yanik H. Association of Organisational Stress with Fatigue in Operating Room Nurses. *Rev. Int Journal of Caring Sciences* [Internet]. 2020; 12(2): 627-639. [consultado el 28 de julio de 2024]. Disponible en: https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/5_akansel_original_12_2.pdf
15. Bazalar E, Cosiatado R, Marcos D. Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023. [Tesis para optar el grado de especialista de enfermería con mención en centro quirúrgico]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7908/TESIS-BAZALARCOSIATADO-MARCOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Caruajulca N, Uriarte S. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca, 2023. [Tesis para optar el grado de especialista de enfermería con mención en centro quirúrgico]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8152>
17. Espinoza L. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2021. [Tesis para optar el grado de especialista de enfermería con mención en centro quirúrgico]. Lima: Universidad San Martín de

- Porres; 2023. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8948>
18. Gonzales, A. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, 2023. [Tesis para optar el grado de especialista de enfermería con mención en centro quirúrgico]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2023. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/5b292e5a-fb51-43a7-9312-ebdb07f25845>
19. Organización mundial de la salud. Estrés. [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [consultado el 25 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-andanswers/item/stress#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20estr%C3%9as,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos.>
20. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. Rev. Edu [Internet]. 2019; 33(2): 171- 190. [consultado el 27 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
21. Sánchez J. Estés laboral. Rev. Hidrogenesis [Internet]. 2020; 8(2): 55- 44. [consultado el 27 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
22. Rodríguez R. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional: diferenciación, actualización y líneas de intervención. Rev. Med. Seguridad del Trabajo [Internet]. 2019;57(1),125-145. [consultado el 27 de agosto de 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20seg%C3%BA%20la,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%22.

23. Oficina Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo: lista de comprobación. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [consultado el 27 de agosto de 2024].
Disponibile en:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
24. López G, Portillo M. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. [Tesis para optar el grado de especialista de enfermería con mención en centro quirúrgico]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2018. Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31570>
25. Ministerio del Interior. Otros factores de riesgo: El estrés. [Internet]. Lima: MININTER; 2019. [consultado el 7 de agosto de 2024]. Disponible en:
<http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/01/estres.pdf>
26. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín informativo laboral N° 126: Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la covid-19. [Internet]. Lima: MTPE; 2022 [consultado el 15 de setiembre de 2024]. Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3400111/ARTICULO%20PRINCIPIAL%20GESTION%20DE%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20LABORALES.pdf?v=1657718963>
27. Bulbuloglu S, Kapikiran G, Saritas S. Percepción y fuentes de estrés ocupacional en enfermeras de cuidados intensivos quirúrgicos. *Rev. Sage Jour.* 2020;1(1),23-42.
28. Muñoz P. Biofeedback: Tecnología y entrenamiento para el control del estrés. 1.ª ed. España: Amat Editorial; 2019. 596p.
29. Cano A. Gestionar el estrés: Aprende a manejar el estrés, la ansiedad y las alteraciones [Internet]. 1.ª ed. Ciudad de México: Edi. Offarm; 2024. [consultado el 15 de

- setiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-13078580>
30. Junquera R. El estrés, otras alteraciones emocionales y tu dolor de espalda: Otras Alternativas Emocionales. 1.^a ed. Ciudad de México: Edi. Obelisco; 2022. 840p.
 31. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral en enfermeras de unidades de cuidados críticos. Rev. Medicina [Internet]. 2019; 65(256): 177-185. [consultado el 20 de setiembre de 2024]; Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es
 32. Valdez Y, Marentes R, Correa S, Hernández R, Quintero I, Quintana M. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. Rev. Enferm. glob [Internet]. 2022; 21(65): 248-270. consultado el 20 de setiembre de 2024]; Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000100248&lng=es
 33. Frates F, Kalckmann S. Evaluación del ambiente de trabajo entre profesionales de enfermería en una unidad de urgencia y emergencia. Rev. Enfermería global [Internet]. 2020;17(50). [consultado el 07 de setiembre de 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200361
 34. Veliz A. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Rev. Medisur [Internet]. 2018; 16(2): 259-266. [consultado el 07 de setiembre de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2018000200009

35. Gómez L. Teoría de Dorothy E. Johnson. Sistema Conductual. Rev. Enf. Pub [Internet]. 2018. 5(1): 59-66. [consultado el 07 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://malugromer.files.wordpress.com/2014/04/dorothy-ejohnson.pdf>
36. Gonçalves S, Pereira C, Mourão E, Valéria F, Silva A, Barreto R, et al. Aplicabilidad del Modelo de Sistemas de Neuman a la práctica de enfermería gerontológica: revisión de alcance. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2024.2(1):32 -35 [consultado el 25 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://malugromer.files.wordpress.com/2014/04/dorothy-ejohnson.pdf>
37. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Rev. Estudios Gerenciales [Internet]. 2019; 1(1): 3-18. 16(2): 259-266. [consultado el 25 de setiembre de 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
38. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Rev. Psicología Científica [Internet]. 2019. 14(4): 57-76. [consultado el 07 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
39. Kad tong M. Work performance and job satisfaction among teachers. Rev. Inter. Conference in Edu, Psy, and Social Science. 2019; 4(1): 113-122.
40. Bollet F, Vargas J, Turpo J, Flores L, Hilario J. Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la Estación Naval De Pucallpa. Rev. Inv. Científica. 2018; 3(2): 51-56.
41. Martinez J. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate. [Tesis para optar el grado de licenciado en mención de administración]. Lima: Universidad San Martin de Porres; 2022. Disponible en:

- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Lee X, Yang B, Li W. The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Rev. Psicología*. 2019; 33(3): 697-707.
 43. Stalmašeková N, Genzorová T, Corejova T. Employee benefits as one of factors of work motivation. *Rev. Int. Conference Proceedings*. 2017; 1(1): 448-452.
 44. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis para optar el grado de magister en mención a gestión de servicios de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequen
 45. Cabanilla G, Cando C, Valencia M. La satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Rev. Univ. Soc [Internet]*. 2022; 14 (3), 403-408. [consultado el 17 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es
 46. Nyameh J. Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee' performance. *Rev. Int. Journal of Business and Management Invention*. 2023; 2(3): 39-45.
 47. Rojas S. Aplicación de la teoría de Martha Rogers para el cuidado de la gestante en trabajo de parto. *Rev. Ciberindex [Internet]*. 2018;12(28),40-48. [consultado el 17 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n28/pdf/e048.pdf>
 48. González E, Torres J, Alba L, Crespo T. Escala de Callista Roy para medir el proceso de afrontamiento y adaptación en cuidadores primarios. *Rev. Medicentro Electrónica*

- [Internet]. 2020; 24(3): 548-563. [consultado el 17 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300548&lng=es
49. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev. investigación en docencia universitaria [Internet]. 2019; 13(1): 147-149. [consultado el 17 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
50. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la Investigación: cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis [Internet]. 5.ª ed. Bogotá: Ed. de la U, 2019. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
51. Hadi M, Martel C, Huayta F, Rojas C, Arias J. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. 1.ª ed. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C; 2023. https://www.academia.edu/101784851/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Gu%C3%ADa_para_el_proyecto_de_tesis
52. Cely N, Palacios W, Caicedo A. Conceptos y enfoque de metodología de la investigación [Internet]. 1.ª ed. Bogotá: Editorial Creser S.A.S; 2023. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/731634543/Conceptos-y-Enfoques-de-Metodologia-de-La-Investigacion>
53. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vásquez M. Metodología de la Investigación: el método ARIAS para realiza un proyecto de tesis. 1.ª ed. Lima: Instituto sociedad hispana de investigadores científicos; 2024. 458p.

54. Supo J, Zacarías H, Becquer C. Metodología de la investigación científica: niveles de investigación [Internet]. 4ª ed. Bogotá: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C; 2023. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
55. Huamán E, Anicama E, González E, Félix H, Chu W. Metodología de la investigación científica guía práctica para la elección, diseño y desarrollo de la investigación [Internet]. 1ª ed. Ica: Universidad Autónoma de Ica SAC; 2022. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
56. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital Covid-19 en Lima. Rev. Ágora. Cient [Internet]. 2020; 7(2): 107-113. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
57. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, contextualización, prácticas y literatura de soporte [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
58. Palma S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC. Rev. Teoría e Investigación en Psicología. [Internet]. 2005; 9(1), 27-34. [consultado el 27 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.studocu.com/latam/document/rafael-urdaneta-university/evaluacion-psicologica/manual-escala-sl-spc/108158741>
59. Medina M, Rojas C, Bustamante W, Loaiza R, Martel P, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. 1ª ed. Bogotá: Instituto

- Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C; 2023. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
60. Preciado M, Ambriz A, Enríquez C, Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Rev. Int. Care [Internet]. 2020; 5(10):12 -92. [consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35>
61. Beraún S. Nivel de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021. [Tesis para optar el grado de especialista de enfermería con mención en centro quirúrgico]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/49277eb2-835d-4d07-a488-1686fe23958b>
62. Ryan K, Brady J, Cooke R, Height D, Jonsen A, King P, et al. Informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. Rev. Pub. [Internet]. 2019; 13(1). [consultado el 17 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos alcántara Butterfield, 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el estrés se relaciona con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, Lima?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la dimensión ambiente físico del estrés se relaciona con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico?</p> <p>¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del estrés se relaciona con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico?</p> <p>¿Cómo la dimensión ambiente social del estrés se relaciona</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, Lima.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: La dimensión ambiente físico del estrés tiene relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.</p>	<p>Variable 01</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ambiente físico 2. Ambiente psicológico 3. Ambiente social 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Enfoque cuantitativo, observacional, con método hipotético deductivo, no experimental de corte transversal y correlacional.</p> <p>Técnica e instrumento:</p> <p>Las técnicas a aplicar será la encuesta por medio de 2 instrumento que serán cuestionarios que valorarán respectivamente a los constructos de estrés (Nursing Stress Scale) y satisfacción laboral (SLSPC).</p>

con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

Establecer la relación entre la dimensión ambiente social del estrés con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

H2: La dimensión ambiente psicológico del estrés tiene relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

H3: La dimensión ambiente social del estrés tiene relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

Variable 02

Satisfacción laboral

Dimensiones:

1. Significancia de la tarea
2. Situación del trabajo
3. Reconocimiento social – personal
4. Beneficios remunerativos

Población y muestra

La población constará de 80 participantes profesionales de enfermería

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

Estimada enfermera se pide su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que tiene como objetivo evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.

Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

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

19	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
20	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio				
21	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
22	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes				
23	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
24	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
25	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
26	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
27	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
28	El médico no está presente en una urgencia médica				
Ambiente social		0	1	2	3
29	Recibir críticas de un médico				
30	Problemas con su supervisor				
31	Problemas con uno o varios médicos				
32	Recibir críticas de un supervisor				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				

¡Gracias por su participación!

Cuestionario de satisfacción laboral

Estimada enfermera se pide su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.

Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

Significancia de la tarea		1	2	3	4	5
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complace 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.					
Situaciones del trabajo		1	2	3	4	5
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor					
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 cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
Reconocimiento social – personal		1	2	3	4	5
18	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes 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.					

	Beneficios remunerativos	1	2	3	4	5
23	Mi sueldo es muy bajo para 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 participación!

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lic. Quiróz Bazán, Karen Yohana

Título: Estrés y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de Centro Quirúrgico Del Hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025.

Finalidad del estudio

Lo convocamos a colaborar del estudio llamado: “Estrés y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de Centro Quirúrgico Del Hospital Carlos Alcántara Butterfield, 2025”. Dicho estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Quiróz Bazán, Karen Yohana. El fin del estudio es Establecer la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del nosocomio Carlos Alcántara Butterfield, Lima.

Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la correlación que existe entre nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del nosocomio Carlos Alcántara Butterfield, Lima.

Procedimientos

Si su respuesta a la colaboración al estudio es afirmativa, se le ejecutará lo siguiente: Iniciando se expondrá el modo de evaluación para la toma del instrumento, luego se firmará el asentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/ encuesta, se le entregará dos cuestionarios el primero sobre Estrés laboral y el siguiente sobre Satisfacción Laboral los cuales tendrán un tiempo de evaluación de 10 a 20 minutos, siendo estos anónimos, además habrá opciones tipo Likert de las repuesta en los enunciados presentados para una lograr una mejor comprensión sobre el desarrollo de dichos instrumentos.

Los resultados de esta se le entregará a usted de manera individual o se depositará respetando la confidencialidad y de forma anónima.

Riesgos

Su colaboración en la investigación no presentará ningún riesgo, únicamente es responsabilidad de la investigadora mantener la confidencia de la información que Ud. proporcione.

Beneficios

Este estudio le brindará a usted beneficios, ya que gracias a los hallazgos se podrán tomar acciones y estrategias viables que permitan evidencia el nivel de estrés laboral e incrementar la satisfacción

laboral del personal de enfermería y disminuir los riesgos de consecuencia como el síndrome de Burnout, desgaste emocional y otro.

Costos e incentivo:

La colaboración en este estudio Ud. no pagará como tampoco no recibirá ningún bono, obsequio o pago económico por su colaboración.

Confidencialidad:

Se guardará la información mediante los códigos bioéticos y anónimos. Si los hallazgos de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permite identificación. Sus instrumentos no serán mostrados a ninguna persona ajena a la investigación.

Derecho del participante:

Si usted no se siente cómodo durante el desarrollo de la investigación, podrá retirarse de esta en cualquier momento o dejar de participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Quiróz Bazán, Karen Yohana al 922 557 891 o al comité que, valido el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. Correo electrónico: comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombre y apellidos:

DNI:

Investigador

Quiróz Bazán, Karen Yohana

DNI: 76982580

Anexo 4: Reporte de similitud de Turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
proyecto de tesis Quiroz.docx	quiroz Bazan
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
11925 Words	70772 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
62 Pages	174.6KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jan 4, 2025 9:44 PM GMT-5	Jan 4, 2025 9:45 PM GMT-5

● 12% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	11%
2	Universidad Alas Peruanas on 2022-12-01 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-01-28 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-10-15 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
7	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-12-29 Submitted works	<1%