



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro
quirúrgico de un hospital nacional, Jesús María – 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Sahuanay Siu, Silvia Shirley

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-8405-6809>

Asesora: Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Sahuanay Siu, Silvia Shirley, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Jesús María – 2024”, Asesorado por la Docente Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula, DNI N° 10332115, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:395015648, 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(a)
 Sahuanay Siu, Silvia Shirley
 DNI N° 40972910



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula
 DNI N° 10332115

Lima, 18 de Octubre de 2024

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

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

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, carátula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi familia, a mi esposo Juan Pablo y a mis hijos Sebastian y Camila, quienes han compartido conmigo cada momento de esta etapa, los amo.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero a cada docente quienes con su apoyo y enseñanza guiaron cada paso, a mi familia por su apoyo incondicional, a mi mamá Alicia por estar siempre a mi lado.

Asesora: Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>

JURADO

Presidente : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Jauregui Cardenas, Jocelynn Lisset

Vocal : Mg. Palomino Carrion, Ruby Cecilia

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
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	4
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	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5 Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o Unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Formulación de la Hipótesis	22
1.3.1 Hipótesis general	22

	vii
1.3.2 Hipótesis específicos	22
3. METODOLOGÍA	23
3.1 Método de investigación	23
3.2 Enfoque de la investigación	23
3.3 Tipo de Investigación	23
3.4 Diseño de Investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6 Variables y operacionalización	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1 Técnica	28
3.7.2 Descripción de instrumentos	28
3.7.3 Validación	30
3.7.4 Confiabilidad	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9 Aspectos éticos	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1 Cronograma	33
4.2 Presupuesto	34
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación titulado “Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Jesús María – 2024” tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico. Metodología: método hipotético-deductivo. Estudio cuantitativo-correlacional, transversal, no experimental. La población está conformada por licenciados y técnicos en enfermería dando un total de 93 personas. La técnica en ambas variables es la encuesta y los instrumentos utilizados son 02 cuestionarios: para la variable estrés laboral se usará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI - HSS), que abarca 3 dimensiones, que consta de 22 preguntas, validado mediante el análisis factorial según la medida de Kaiser-Meyer-Olkin con un valor de 0.886, con un coeficiente de confiabilidad de 0.885 Alfa de Cronbach, y para la variable Satisfacción Laboral se usará un cuestionario de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma, que consta de 27 preguntas, validado con Kaiser-Meyer-Olkin con 0.852, con un coeficiente de confiabilidad de 0.891 Alfa de Cronbach. Al finalizar la recolección de información, los resultados se organizarán en la base de datos el software estadístico Microsoft excel y SPSS versión 26 para después concretar en tablas y gráficos. Para el análisis de datos, se implementarán pruebas de normalidad para evaluar si los datos siguen una distribución normal, permitiendo decidir la conveniencia de utilizar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas para examinar la relación entre las dos variables del estudio.

Palabras claves: Estrés Laboral, Satisfacción laboral, Enfermera, Centro Quirúrgico.

ABSTRACT

This research titled “Work Stress and Job Satisfaction among Nursing Staff in the Surgical Center of a National Hospital, Jesús María – 2024” aims to determine the relationship between work stress and job satisfaction among nursing staff in the surgical center. Methodology: Hypothetical-deductive method. Quantitative-correlational, cross-sectional, non-experimental study. The population consists of licensed nurses and nursing technicians, totaling 93 individuals. The technique used for both variables is the survey, and the instruments utilized are two questionnaires: for the work stress variable, the Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) will be used, which encompasses three dimensions and consists of 22 questions, validated through factor analysis using the Kaiser-Meyer-Olkin measure with a value of 0.886 and a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.885. For the job satisfaction variable, a questionnaire from the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) by Palma will be used, consisting of 27 questions, validated with a Kaiser-Meyer-Olkin value of 0.852 and a Cronbach's alpha coefficient of 0.891. At the end of data collection, the results will be organized in a database using statistical software Microsoft Excel and SPSS version 26, followed by the creation of tables and graphs. For data analysis, normality tests will be implemented to assess whether the data follow a normal distribution, allowing for the decision on the appropriateness of using parametric or non-parametric statistical tests to examine the relationship between the two study variables.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Nurse, Surgical Center.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica al estrés laboral como “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil”, esta situación afecta el bienestar de los trabajadores de salud, también menciona que el 50% de los trabajadores en diversas partes del mundo realizan labores en condiciones desfavorables que pueden afectar su salud mental, debido a que el ser humano presenta diferentes grados de estrés en respuesta a las amenazas y/o estímulos en un determinado suceso, así mismo considera que la satisfacción laboral puede verse afectada por estos sucesos (1).

En este sentido, el instituto americano del estrés da a conocer que existen muchos estresores que con el tiempo se pueden volver crónicos conllevando al síndrome de Burnout en el futuro, afectando la satisfacción laboral (2). En el mismo contexto, realizó varios estudio basado en datos recopilados y reportes de los últimos años, donde nos indica que el 83% de los trabajadores afirman sufrir estrés laboral diario, el 76% de los trabajadores reportan que el estrés laboral afecta sus relaciones personales, el 50% de los trabajadores estadounidenses no están comprometidos en su trabajo, el 39% menciona que su carga de trabajo es la principal fuente de estrés (3).

Ahora bien, en América latina según una investigación realizada en Brasil sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en centros quirúrgicos, se encontró que el 40% del personal experimenta condiciones laborales consideradas inadecuadas. Además,

el 55% del personal informó niveles elevados de estrés debido a la carga de trabajo excesiva, lo que impacta negativamente en su bienestar y satisfacción laboral(4).

Por otra parte, en Colombia el estrés laboral del personal de enfermería en centros quirúrgicos, un 53% reportó altos niveles de estrés debido a la carga de trabajo excesiva, esto se puede asociar tanto con las características de rol así como en las condiciones laborales(5). De forma similar un estudio realizado en el 2021 en la Universidad de Boyacá - Colombia analizó los referentes teóricos del estrés laboral enfocado a las causas consecuencias y estrategias de prevención, para ello realizó una revisión minuciosa de diferentes estudios publicados de referencia académica, entre los años 2015 y 2020, revisando 60 artículos, llegando a la conclusión que en el contexto organizacional el estrés afecta el desempeño y productividad siendo una problemática prevalente (6).

Del mismo modo, el Perú presenta deficiencias en el sector salud conllevando a un nivel alto de estrés é insatisfacción laboral viéndolo desde la falta de recursos humanos, las remuneraciones recibidas, mala organización y un ámbito laboral desfavorable para el cumplimiento de las funciones asignadas (7).

En similar situación, en el 2022 se evaluó los factores laborales y nivel de estrés en 92 enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde se relaciono en 52.85% los factores estresores, sobrecarga de trabajo del 78.60% y un clima organizacional desfavorable de 64.30%, no existiendo significancia entre factores laborales y el nivel de estrés (8). Además en el centro quirúrgico del hospital Militar Central se realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre los factores

de riesgo psicosocial y el estrés laboral” concluyendo que estos si se relacionan significativamente(9).

De la misma forma, el Ministerio de Salud (MINSA) nos indica que solo la satisfacción laboral está conformado por un 48% y el estrés en el personal de enfermería de centros quirúrgicos abarca una buena cantidad de personal de enfermería siendo representado por el 53% de estrés debido a las carga laboral, factores estresores en el personal de salud, evidenciado por la parte emocional, conductual, cognitiva y físicas, en base al cambio de actitudes y comportamiento frente a una situación (10).

De ahí la necesidad de realizar una investigación que relacione el estrés con la satisfacción laboral, que permita mediante los datos obtenidos conocer esta problemática en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital en Jesus María para así contribuir en estrategias de mejoras.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima - 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Agotamiento Emocional del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico?

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Despersonalización del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico?

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Realización Personal del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.

1.3.2 Objetivos específicos

- ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión Agotamiento Emocional del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería. De centro quirúrgico.

- ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión Despersonalización del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.

- ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión Realización Personal del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio es de relevancia teórica, ya que se realizará una revisión de bases de datos de investigaciones anteriores, donde se recopilará información actualizada sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico, así mismo la información de este estudio servirá para investigaciones de futuros trabajos académicos, siendo útil para la profesión de enfermería, ampliando la literatura existente y enriqueciendo el conocimiento dentro de la disciplina de enfermería basándose en la Teoría de la Adaptación de Callista Roy que estudia cómo las personas se adaptan a cambios en su entorno afectando su salud y el modelo de demanda - control de Karasek que propone que el estrés laboral aumenta con altas demandas y poco control pero cuando existe mejor control reduce el estrés, aunque las demandas sean altas. La investigación contribuye en el desarrollo de mejores cuidados del personal de enfermería en centro quirúrgico.

1.4.2. Metodológica

La investigación está fundamentada por su diseño metodológico, que sigue el método hipotético deductivo, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional. La elección de los instrumentos para este estudio es esencial para asegurar la precisión en la recolección de datos, ya que han sido validados y han demostrado su fiabilidad brindando una metodología viable. Además, los resultados obtenidos podrán ser contrastados con otras investigaciones previas sobre el mismo tema, aportando conocimiento científico, sirviendo como antecedentes para futuras investigaciones en el servicio de centro quirúrgico.

1.4.3 Práctica

El estudio es de relevancia práctica, ya que permitirá identificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados por la administración del servicio de centro quirúrgico y del hospital para implementar políticas y programas que reduzcan el estrés en los empleados, mejorando su bienestar y, por ende, la calidad de la atención que brindan a los pacientes, impulsando a su vez a nuevas investigaciones.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se llevará a cabo en los meses de mayo a noviembre del año 2024, donde se realizará la aprobación del proyecto, la recolección de datos, el análisis estadístico y la finalización de la investigación.

1.5.2. Espacial

La investigación se desarrollará en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima-Perú.

1.5.3. Población o Unidad de análisis

La unidad de análisis será el personal de enfermería conformado por licenciados y técnicos que labora en el servicio de centro quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima - Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Guzmán et al. (11) en el año 2022 en Ecuador, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue *“Explicar el nivel y los factores de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica”*, el estudio fue descriptivo de revisiones bibliográficas, la muestra estuvo conformada por bases de datos como Google scholar, Medline, PubMed, Lilacs, Scielo, Redalyc, Elsevier. El resultado fue que hubo coincidencia en los artículos revisados dando a conocer que los profesionales de enfermería presentan un alto nivel de estrés, entre ellos destaco la carga laboral, el ambiente inadecuado. Se concluye que el profesional de enfermería está predispuesto a presentar fatiga tanto física como emocional, perjudicando el desempeño de sus funciones.

Stefanov M. (12) en el año 2019 en Argentina, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue *“Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional instrumentador quirúrgico, en el centro quirúrgico del Hospital El Cruce Dr. Néstor Carlos Kirchner Alta Complejidad en Red de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, Argentina, en agosto de 2019”*, el estudio fue descriptivo, cuantitativo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 23 profesionales instrumentadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario de satisfacción laboral. El resultado con mayor índice de insatisfacción fue en la dimensión desarrollo personal con un 59.6% y con mayor índice de satisfacción fue la dimensión de

condiciones físicas y materiales presentando un 70.9 %. Se concluye que existe buena satisfacción laboral en los profesionales instrumentadores quirúrgicos con posibilidad de mejora en las dimensiones que presentó insatisfacción.

Navas L., Jimenez H. (13) en el año 2023 en Ecuador desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar el impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería contratados a medio tiempo en la Universidad Técnica de Ambato”, el estudio fue descriptivo, cuantitativo, no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 50 enfermeras. El instrumento utilizado fue el cuestionario Nursing Stress Scale. El resultado predominó las enfermeras que laboran en área de quirófano con el 18%, emergencia con el 12%, neonatología con el 12% y hospitalización con el 10%. Se concluye que el estrés laboral en los profesionales de enfermería de medio tiempo no fue muy significativo pero entre ellos predomina con un mayor porcentaje las enfermeras que laboran en quirófano.

Rodríguez Z. et al. (14) en el año 2022 en Cuba, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue *“Determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de la Unidad Quirúrgica del Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany en tiempos de la COVID-19”*, el estudio fue descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 28 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los resultados obtenidos fueron que el 10,7% de ellos tenían alto nivel de despersonalización. Asimismo, 14,3% refirió cansancio emocional y solo 21,4% sintió

que poseía una baja realización personal. Se concluye que las diversas investigaciones sobre la presencia de esta alteración en el personal de salud no son homogéneos.

Khai-Lee O. et al. (15) en el año 2021 en Malaysia desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “*determinar los factores que afectan la satisfacción laboral entre las enfermeras de quirófano en un hospital terciario, Arabia Saudita*”, el estudio fue cualitativo. La muestra estuvo conformada por 12 enfermeras. Se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada. Los resultados indican que las enfermeras enfrentaron sobrecarga de trabajo, estrés emocional y miedo al contagio, pero también encontraron apoyo entre colegas y satisfacción personal. La conclusión resalta la necesidad de mayor apoyo psicológico y mejoras laborales.

Antecedentes Nacionales

Bazalar et al. (16) en el año 2022 en Lima, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022”, el estudio fue descriptivo, cuantitativo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 25 profesionales de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de test de inventario de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral SPSPC. Los resultados fueron que el 100% presentan un nivel de estrés moderado y un 88% (22) presentan satisfacción laboral parcial. Se concluye que entre las variables existe relación significativa, donde a un nivel moderado de estrés existirá en las enfermeras una parcial satisfacción laboral.

Varela L, Valle A. (17) en el año 2019 en Lima, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019”, el estudio fue descriptivo, cuantitativo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron los test psicométrico de satisfacción laboral y de estrés. Los resultados fueron que el 20% (6) presentan un alto nivel de estrés y el 76.7% (23) presentan satisfacción laboral. Se concluye que no existe relación entre las variables.

Lecca R. (18) en el año 2020 en Lima, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue “Determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales en el año 2020”, el estudio fue descriptivo, cuantitativo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 26 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Ccasani Cruz, Marisol (2017). Los resultados fueron que el 40.9% (9) presentan un nivel medio de estrés. Se concluye que el nivel de estrés que presentan estos profesionales son de nivel medio pero con riesgo a un nivel alto.

Morales G. (19) en el año 2020 en Lambayeque, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019”, el estudio fue descriptivo, cuantitativo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 19 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario sobre la satisfacción laboral. Los resultados fueron que el 31.58% presentan mediana satisfacción laboral, siendo un factor motivador de

42,10% las remuneraciones, los reconocimientos obtuvieron un 63.16% . Se concluye que los profesionales presentan satisfacción laboral.

Trujillo C. (20) en el año 2021 en Callao, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021”, el estudio fue descriptivo, cuantitativo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 licenciados en enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados en la dimensión despersonalización fue de 52%, en la dimensión agotamiento emocional fue de 30% y la dimensión de realización personal fue de 20%. Se concluye que si existe un nivel severo de estrés laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés

El hombre ha desarrollado una sociedad más compleja, con demandas y sistemas más exigentes, pero sus mecanismos fisiológicos de adaptación no han evolucionado al mismo ritmo. Las respuestas fisiológicas actuales son las mismas que hace miles de años. El estrés también forma parte crucial en biología, opera a niveles celular, individual y social. Históricamente, conceptos como homeostasis, estrés y equilibrio han sido fundamentales en la salud y la enfermedad. La realidad demuestra que las respuestas fisiológicas del ser humano a las presiones sociales, la información alarmante y los rápidos cambios necesarios para sobrevivir son las mismas que hace

miles de años, cuando el hombre solo necesitaba cazar, alimentarse, abrigarse y reproducirse. Tenemos algunos conceptos a lo largo de la historia, como: (21)

- Heráclito quien observó que los organismos vivos están en constante cambio.(21)
- Empédocles afirmó que los problemas resultan de la interacción dinámica de elementos.(21)
- Hipócrates definió la salud como un equilibrio armónico. (21)
- Durante el Renacimiento, Sydenham propuso que la respuesta adaptativa individual podría causar cambios patológicos.(21)
- Bernard habló de un equilibrio dinámico interno.(21)
- Walter Cannon (siglo XIX) introdujo la "homeostasis" para describir la estabilidad fisiológica.(21)
- Hans Selye (1936) popularizó el concepto de estrés como una respuesta fisiológica a estímulos nocivos, y el término "estrés" evolucionó desde la física hasta su aplicación en la biología moderna.(21)

Desde Heráclito hasta Hans Selye, el concepto de estrés ha evolucionado, describiendo inicialmente tensiones y adversidades en física, hasta su inclusión en biología como reacciones fisiológicas ante estímulos nocivos y su impacto en la salud y enfermedad. Siendo el estrés una respuesta fisiológica propia de nuestro organismo, que se produce por situaciones externas, que puede afectar el entorno familiar y/o laboral, actualmente se puede manejar o controlar si se tiene un equilibrio psicoemocional y una buena organización en el estilo de vida. (21)

La organización mundial de la salud (OMS) nos dice que el estrés es "un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil" (22).

2.2.1.1 Tipos de estrés

Existen dos tipos según la respuesta que emita la persona.(23)

- *Eustrés* conocido también como estrés positivo, se da cuando en una situación inesperada la persona intenta adaptarse experimentando emociones favorables o buenas.(23)
- *Distrés* conocido también como estrés negativo, se da cuando en una situación inesperada la persona no siente un ambiente agradable percibiendo peligro y/o amenaza presentando inseguridad.(23)

2.2.1.2 Estrés laboral

Según la OPS nos dice "Las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo, así como las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral"(24)

2.2.1.3 Teoría y modelo relacionados con la variable

- **Teoría de la Adaptación de Callista Roy**

Es una teoría prominente en enfermería que se centra en cómo las personas responden a los cambios en su entorno y cómo estas respuestas afectan su

salud y bienestar. Siendo esta teoría una herramienta valiosa para comprender y abordar la satisfacción laboral y estrés laboral en enfermeras, especialmente en entornos de alta presión como son los centros quirúrgicos. La Teoría de la Adaptación de Callista Roy explora y define los conceptos, así tenemos: (25)

- La persona como un sistema holístico que interactúa constantemente con su entorno, compuesto por sistemas cognitivos y regulatorios. (25)
 - La salud se entiende como un estado dinámico de integración y bienestar, donde la capacidad de adaptarse positivamente a los desafíos ambientales es fundamental.(25)
 - El entorno, según Roy, abarca todas las condiciones y circunstancias que influyen en el desarrollo y comportamiento de la persona, dividido en entorno interno (como procesos fisiológicos y cognitivos) y externo (factores sociales, culturales y económicos). (25)
 - La enfermería, bajo esta teoría, se define como la ciencia y práctica que facilita la adaptación de las personas en cuatro modos principales: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia.(25)
- **El Modelo Demandas-Control - Karasek 1979**

Este modelo hace referencia al estrés laboral generado por la interacción que existe entre el control que tiene la persona con las actividades laborales

diarias como las tareas asignadas, la cantidad de tiempo utilizado, la presión por el cumplimiento de tareas, distinguiéndose de otros modelos por la simplicidad que este presenta. Este Modelo Demanda - Control nos dice que “desarrolla la corriente de estudio sobre el rediseño del puesto de trabajo, añadiendo a las variables habituales de autonomía, satisfacción, motivación y compromiso, los efectos sobre la salud del trabajador, combinando así el enfoque tradicional de la psicología organizacional con el de las Demandas del trabajo o estresores” (26).

2.2.1.4 Dimensiones de la variable estrés laboral

❖ Agotamiento Emocional

Se refiere a un estado de desgaste tanto físico como mental, generalmente provocado por la exposición prolongada al estrés. Se manifiesta con una sensación constante de fatiga, falta de motivación y dificultades para concentrarse. Las personas que lo padecen suelen tener problemas para cumplir con sus responsabilidades diarias, lo que puede afectar negativamente su calidad de vida.(17)

❖ La despersonalización

Es un trastorno en el que una persona experimenta una desconexión de su propio cuerpo o mente, sintiéndose como si estuviera observándose desde afuera. Este fenómeno se caracteriza por una sensación de desapego, en la que

el individuo percibe sus pensamientos y acciones de manera distante, como si no formaran parte de sí mismo.(17)

❖ **La realización personal**

Es un estado de plenitud y satisfacción que se alcanza al cumplir metas y aspiraciones individuales. Este proceso es continuo y se desarrolla a lo largo de la vida, influenciado por diversos factores como la edad, las experiencias vividas y las oportunidades que se presentan en el entorno. (17)

2.2.2 Satisfacción

La satisfacción ha evolucionado significativamente a lo largo de la historia. En las primeras etapas, la satisfacción estaba vinculada principalmente a la supervivencia y las necesidades básicas. Durante la Revolución Industrial, la satisfacción comenzó a relacionarse con la productividad y el bienestar en el trabajo. En el siglo XX, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, el enfoque se amplió para incluir aspectos psicológicos y emocionales, como la satisfacción laboral, la motivación y el equilibrio entre la vida laboral y personal. En la actualidad, la satisfacción se entiende de manera holística, abarcando bienestar físico, mental y emocional, y se considera un factor crucial para la calidad de vida y la productividad tanto en contextos personales como laborales. La satisfacción surgió con algunas corrientes psicológicas como: (27)

- Taylor (1911), incluyó la satisfacción como una variable relacionada con el rendimiento en su "Scientific Management", se comenzó a reconocer la

importancia de la satisfacción en el trabajo como un factor que afecta el rendimiento y la eficiencia laboral. (27)

- Elton Mayo (1933), destacó la relevancia de las interacciones sociales y las condiciones físicas en el desempeño laboral en los estudios de Hawthorne.(27)
- Haddock (1935), realizó el primer estudio formal sobre satisfacción en el trabajo, encontrando diferencias significativas en los niveles de satisfacción según el grupo profesional y el tipo de actividad.(27)
- Abraham Maslow (1950), introdujo su teoría de la jerarquía de necesidades, donde la satisfacción en el trabajo se vincula con la satisfacción de necesidades psicológicas y sociales más profundas. (27)
- Shaffer (1953), introdujo variables internas no relacionadas con el entorno laboral, proponiendo una teoría de 12 necesidades básicas cuya satisfacción o insatisfacción genera tensión laboral. (27)
- A partir de la década de 1950, teorías como la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg ayudaron a desarrollar una comprensión más profunda de la satisfacción. (27)

Se encuentra relacionado a un estado psicoemocional de bienestar o plenitud propia en las actividades realizadas variando en cada situación o individuo. “Las personas se sienten satisfechas, pues, cuando logran cumplir un deseo o alcanzar una meta trazada de antemano, por lo que se alcanza un estado de bienestar” (28).

2.2.2.1 Satisfacción Laboral

Locke (1976) nos dice que la satisfacción en el trabajo “es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”(29). Sin embargo para brindar un máximo rendimiento laboral el personal de enfermería requiere tener condiciones adecuadas en el ámbito laboral como áreas seguras, saludables equitativas y justas para que pueda brindar una atención de calidad cumpliendo con sus expectativas en el servicio brindado. (29)

2.2.1.3 Teoría y modelo relacionados con las variables

- **La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem**

Dorothea E. Orem propone la teoría del déficit de autocuidado, que abarca el autocuidado y la atención necesaria para mantener la salud. Esta teoría es esencial en la formación de enfermeros y en la mejora de la satisfacción en los servicios de cuidado, nos menciona: “El autocuidado es una función humana reguladora que debe aplicar cada individuo de forma deliberada con el fin de mantener su vida y su estado de salud, desarrollo y bienestar, por tanto es un sistema de acción.” (30)

- **La Teoría de Herzberg**

Conocida como la teoría de los dos factores, sostiene que la satisfacción y motivación de los empleados dependen de dos tipos de factores: Los factores de motivación son aquellos que, cuando están presentes, aumentan la satisfacción laboral y mejoran el rendimiento. Se relacionan

con el contenido del trabajo en sí e incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento y el desarrollo. Por otro lado, los factores de higiene se refieren al entorno laboral. Su ausencia puede causar insatisfacción, pero su presencia no garantiza satisfacción. Estos factores abarcan condiciones de trabajo, salario, políticas de la empresa, relaciones interpersonales y seguridad laboral. (31)

2.2.2.2 Dimensiones de la variable satisfacción laboral

- **Significación de tarea**

Es la percepción de la importancia y significado de la labor dentro del lugar de trabajo, abarcando desde su nivel de interés en las responsabilidades asignadas hasta su percepción de cómo contribuye a los objetivos establecidos, así como la satisfacción que experimenta por el tipo de trabajo que desempeña. (32)

- **Condiciones de trabajo**

Engloba las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral, abarcando desde la seguridad en el trabajo (disponibilidad de herramientas, recursos adecuados) hasta el confort del espacio (calidad de las instalaciones laborales).(32)

- **Reconocimiento personal y/o social**

Se refiere al valor que se le da al trabajador por parte de sus superiores, colegas, incluye el reconocimiento por sus logros y desempeño, la retroalimentación positiva recibida, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, así como el sentimiento de pertenencia y aprecio dentro del equipo de trabajo.(32)

- **Beneficios económicos**

Son los aspectos económicos y de compensación relacionados con el empleo, aquí incluye el salario y beneficios directos, los incentivos por rendimiento, y la percepción de justicia y equidad en la remuneración en comparación con el esfuerzo y la contribución laboral.(32)

2.2.4 Profesional de Enfermería

Es el personal de salud que brinda cuidado a las personas de diversas edades, a familias y comunidades, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) nos dice que “Los profesionales de enfermería están en la línea de acción en la prestación de los servicios y desempeñan una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades.” (33).

2.3 Formulación de la Hipótesis

1.3.1 Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional, Lima - 2024

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima - 2024

1.3.2 Hipótesis específicos

H_{i1}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.

H_{i2}: Existe relación estadísticamente positiva entre la dimensión Despersonalización del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.

H_{i3}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Realización personal del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

El método a emplear en la investigación es hipotético - deductivo, ya que se encuentra orientado en dar a conocer detalladamente las características, propiedades y fenómenos que involucran las variables bajo investigación, intentando dar respuesta a la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, dando a conocer los resultados obtenidos en tablas y gráficos. (34)

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, siendo un método que se centra en datos recolectados que se analizarán en forma de cifras, presentados en tablas estadísticas y gráficos, esto permitirá un análisis detallado de los resultados ayudando a determinar el nivel de confiabilidad de los mismos. (35)

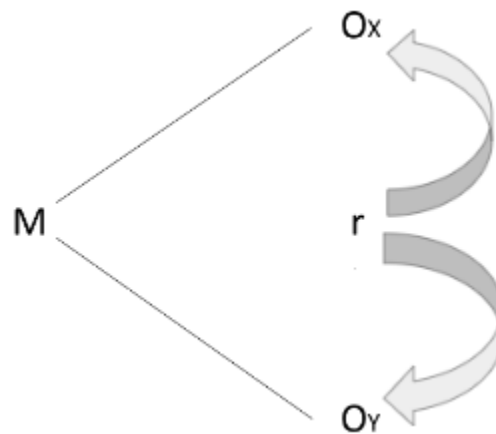
3.3 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que se enfoca en la aplicación práctica de los conocimientos existentes en busca de mejorar, innovar y solucionar problemas específicos mediante la implementación de resultados prácticos obtenidos a través de un proceso sistemático. (36)

3.4 Diseño de Investigación

La investigación es de diseño no experimental dado que únicamente se describirán las variables sin que se realice manipulación alguna de las mismas, es de corte transversal ya que los datos se recogerán en un solo momento y además será de nivel correlacional, centrándose en identificar el grado de relación entre las variables investigadas. (37)

El diseño metodológico del estudio en mención es el siguiente:



Donde:

- M : Muestra donde se realizará el estudio.
- OX : Estrés laboral.
- OY : Satisfacción Laboral.
- r : Relación entre las variables de estudio.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

“Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.” (38).

La población de estudio para esta investigación está compuesta por el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico. Esta población incluye 58 licenciados en enfermería y 35 técnicos en enfermería, sumando un total de 93 personas.

Muestra:

“Es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio.” (39)

Dado que la población total es relativamente pequeña y se desea obtener una imagen precisa de todo el personal de enfermería en el centro quirúrgico, se optó por utilizar una muestra censal, es decir, se trabajará con la población total en lugar de seleccionar una muestra representativa.

Muestreo:

“Es el proceso mediante el cual se selecciona un grupo de observaciones que pertenecen a una población.” (40)

Al trabajar con la población total, se aplicará un muestreo censal, lo que significa que se incluirán todos los miembros disponibles de esta población en el estudio, sin embargo, se seguirán estrictamente los criterios de inclusión y exclusión para seleccionar a los participantes que cumplan con los requisitos específicos de la investigación.

Criterios de inclusión y exclusión**Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería que labora en Centro Quirúrgico.
- Personal de enfermería que esté laborando durante el período de recolección de datos.

- Personal de enfermería que deseen participar voluntariamente en la investigación.
- Personal de enfermería que firme consentimiento informado.
- Personal de enfermería que labora más de 1 año

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería administrativo.
- Personal de enfermería que estén de licencia, de vacaciones o de permiso prolongado durante el período de recolección de datos.
- Personal de enfermería que no firme consentimiento informado.
- Personal de enfermería que no deseen participar voluntariamente en la investigación.
- Personal de enfermería que labore menos de 1 año.

3.6 Variables y operacionalización

3.6.1 Definición conceptual de variables

- **Variable 1:** Estrés laboral.
- **Variable 2:** Satisfacción laboral.

3.6.2 Operacionalización de variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés laboral	Es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. (22)	Los profesionales de enfermería del HN de Lima se adhieren a altos estándares, brindando un adecuado manejo para el estrés laboral. La efectividad de estas medidas se evaluará a través de un cuestionario de Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI - HSS) desarrollado por Christina Maslach y Susana E. Jackson, que consta de 22 preguntas que abarca 3 dimensiones.	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● Agotamiento laboral ● Frustración. ● Saturación laboral. ● Desgaste. 	Ordinal	Bajo = 0 a 18 Medio = 19 a 26 Alto = 27 a 54
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ● Apatía. ● Interés. ● Indiferencia ● Culpa 		Bajo = 0 a 5 Medio = 6 a 9 Alto = 10 a 30
			Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Crecimiento laboral ● Resolución de problemas ● Clima laboral ● Influencia ● Realización laboral ● Motivación 		Bajo = 0 a 33 Medio = 34 a 39 Alto = 40 a 56

Satisfacción laboral	Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (28)	Los profesionales de enfermería del HN de Lima se adhieren a altos estándares, proporcionando un manejo adecuado para asegurar su propia satisfacción laboral. Se evaluará mediante la escala de satisfacción (SL-SPC) desarrollado por José Palma, que consta de 27 preguntas que abarcan 4 dimensiones.	Significación de tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción. • Sentimiento de ser útil. • Agrado con la labor realizada. • Realización personal. 	Ordinal	Bajo = 0 a 16 Medio = 17 a 32 Alto = 33 a 48
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución • Confort • Comodidades • Relaciones • Horario 		Bajo = 0 a 18 Medio = 19 a 36 Alto = 37 a 54
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> • Maltrato • Desvalorización • Limitación • Aislamiento 		Bajo = 0 a 10 Medio = 11 a 20 Alto = 21 a 30
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción • Aceptación • Expectativas • Explotación 		Bajo = 0 a 10 Medio = 11 a 20 Alto = 21 a 30

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En esta investigación se utilizará como técnica la encuesta para ambas variables que consisten en la recolección de datos, como instrumento se utilizará el cuestionario que consiste en un conjunto de preguntas redactadas coherentemente con el fin de obtener la información necesaria para el estudio, estará dirigido a todo el personal de enfermería que cumplan con los criterios de inclusión de la investigación. (41)

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1:

Para la variable estrés laboral, se utilizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI - HSS) desarrollado por Christina Maslach y Susana E. Jackson, que abarca 3 dimensiones, que consta de 22 preguntas, presentando una escala valorativa de Likert evaluada como: Nunca = 0, Pocas veces al año = 1, Una vez al año o menos = 2, Pocas veces al mes = 3, Una vez a la semana = 4, Pocas veces a la semana = 5, Todos los días = 6. Presentando la siguiente distribución según sus dimensiones con respecto a sus ítems y valoración: (42)

Dimensión	Ítems	Puntaje por ítems	Valoración		
			Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	De 0 a 6	0 a 18	19 a 26	27 a 54
Despersonalización	5,10,11,15,22	De 0 a 6	0 a 5	6 a 9	10 a 30
Realización Personal	4,7,9,12,17,18,19,21	De 0 a 6	0 a 33	34 a 39	40 a 56

Se estima que la resolución del cuestionario demora aproximadamente entre 10 a 15 minutos.

Instrumento 2:

Para la variable satisfacción laboral, se empleará la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) desarrollado por José Palma, que abarca 4 dimensiones, que consta de 27 preguntas, presentando una escala valorativa de likert de evaluado como: Total Acuerdo (TA), De Acuerdo (DA), Indeciso (I), En Desacuerdo (ED), Total Desacuerdo (TD). Presentando la siguiente distribución según sus dimensiones con respecto a sus ítems y valoración: (43)

Dimensión	Ítems	Puntaje por ítems	Valoración		
			Bajo	Medio	Alto
Significación de la tarea	del 1 al 8	de 0 al 5	0 a 16	17 a 32	33 a 48
Condiciones de trabajo	del 9 al 17	de 0 al 5	0 a 18	19 a 36	37 a 54
Reconocimiento personal y/o social	del 18 al 22	de 0 al 5	0 a 10	11 a 20	21 a 30
Beneficios Económicos	del 23 al 27	de 0 al 5	0 a 10	11 a 20	21 a 30

Se estima que la resolución del cuestionario demora aproximadamente entre 10 a 15 minutos.

3.7.3 Validación

Instrumento 1:

Para la variable estrés laboral, la validación empleada para el cuestionario de Maslach (MBI - HSS), fue validado por Rivera D. et al., fue mediante validez de constructo, mediante el análisis factorial según la medida de Kaiser-Meyer-Olkin con un valor de 0.886 con un $p < 0.001$. (44)

Instrumento 2:

Para la variable satisfacción laboral, la validación empleada para la variable de satisfacción laboral, fue mediante validez de constructo, mediante el análisis factorial según la medida de Kaiser-Meyer-Olkin con un valor de 0.852, con un $p < 0.05$. (43)

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1:

Para la variable estrés laboral, la confiabilidad empleada para el cuestionario de Maslach (MBI - HSS), se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, con un valor total de 0.885, que al ser mayor a 0.700 se confirma la confiabilidad del instrumento para su aplicación en un rango de muy bueno. (44)

Instrumento 2:

Para la variable satisfacción laboral, la confiabilidad empleada para la escala de satisfacción laboral, se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, con un valor de 0.891, se confirma la confiabilidad del instrumento para su aplicación en un rango de excelente. (43)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la aplicación del instrumento se realizará las gestiones pertinentes a las autoridades correspondientes del lugar de estudio, una vez obtenida la autorización se procederá a la ejecución del instrumento al personal de enfermería que hayan cumplido con el criterio de inclusión, tanto en formato digital como en papel, según la preferencia y accesibilidad de los participantes.

Para el procesamiento de datos se utilizará el software estadístico Microsoft Excel y SPSS, para su posterior análisis, los resultados se presentarán en tablas y/o gráficos. (45)

Para el análisis de datos, se implementarán pruebas de normalidad para evaluar si los datos siguen una distribución normal. Esto permitirá decidir la conveniencia de utilizar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas para examinar la relación entre las dos variables del estudio. (46)

3.9 Aspectos éticos

En esta investigación se usará los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y de justicia, manteniendo la confidencialidad sobre los resultados que se obtendrán ya que solo serán con fines de investigación. (47)

❖ **Autonomía:**

La autonomía se refiere al derecho de los individuos a tomar decisiones libres e informadas sobre su participación en la investigación. (48)

En este estudio se respetará la voluntad de los participantes, informándoles previamente sobre el estudio, no se les obligará a participar así mismo se protegerá su identidad.

❖ **Beneficencia:**

La beneficencia implica que los investigadores tienen la obligación de aumentar al máximo los beneficios potenciales y reducir al mínimo los posibles perjuicios para los participantes. (49)

Los participantes obtendrán un aporte académico y de conocimiento sobre el tema de la investigación, se les tratará con respeto y consideración, no se les someterá a ningún riesgo que pueda suceder como resultado de la investigación.

❖ **No maleficencia:**

El principio de no maleficencia se centra en evitar causar daño.(50)

No se causará ningún daño a los participantes, en todo momento se protegerá su integridad física y moral.

❖ **Justicia:**

La justicia en la investigación implica que tanto los beneficios como las cargas del estudio deben ser distribuidos de manera equitativa entre todos los grupos de la sociedad. (51)

El estudio garantizará la igualdad de todos los participantes, se les tratará con respeto sin importar sus características individuales, se atenderá las inquietudes que se presenten durante el estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma

ACTIVIDADES	FECHA						
	Mayo 2024	Junio 2024	Julio 2024	Agosto 2024	Setiembre 2024	Octubre 2024	Noviembre 2024
INICIO							
Selección de tema de Investigación							
Esquema del Proyecto de Investigación							
Elementos del Proyecto							
Objetivos de la Investigación							
Justificación é Importancia							
DESARROLLO							
Revisión Bibliográfica							
Redacción del Marco Teórico							
Redacción del diseño Metodológico							
Redacción de los Aspectos Administrativos							
Presentación del Proyecto de Investigación							
Permiso para la aplicación de Instrumentos							
Ejecución de Instrumentos							
Recolección de Datos							
Procesamiento de Datos							
Análisis de Datos							
Presentación de Avances e Investigación							
CIERRE							
Redacción del Borrador Trabajo Final							
Revisión y Corrección del Trabajo Final							
Transcripción Entrega de Trabajo Final							
Sustentación del Trabajo Final							

Actividades Cumplidas 

Actividades por Cumplir 

4.2 Presupuesto

Bien	Unidades	Costos por unidades (soles)	Costos totales (soles)
Papel bond A4	1 paquete 75gr	S/. 12.00	S/. 12.00
Lapicero	10 unidad	S/. 2.00	S/. 20.00
Tinta de impresora	4	S/. 50.00	S/. 200.00
Internet	300 horas	S/. 1.00	S/. 300.00
Subtotales			S/. 532.00

Servicios	Unidades	Costos por unidades (soles)	Costos totales (soles)
Fotocopias	300	S/. 0.10	S/. 30.00
Transporte	20	S/. 3.50	S/. 70.00
Servicios técnicos	1	S/. 150.00	S/. 150.00
Imprevistos		S/. 100.00	S/. 100.00
Subtotales			S/. 350.00

Costo Total	S/. 882
--------------------	----------------

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud [Internet]. Estrés. [Citado 14 de julio del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Laje et al. Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. [Internet]. 15 de noviembre del 2022. [Consultado 14 de julio del 2023]. Recuperado a partir: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1872/2244>
3. The American Institute of Stress [Internet]. Workplace Stress. [Citado 14 de julio del 2023]. Disponible en: <https://www.stress.org/workplace-stress/>
4. Hazazi A, Arishi A, Al-sakran F. Job Satisfaction of Nurses in the Context of Clinical Supervision: A Systematic Review. Int J Environ Res Public Health. 2024;21(1):6. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/21/1/6>
5. Watanabe H, Macabasco-O'Connell A, Munoz C, et al. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2020 [citado 2024 ene 20];19(1):75. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-020-00423-w>
6. Buitrago L. et al. Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá. [Internet]. 26 de julio del 2021. [Consultado 14 de julio del 2023]. Recuperado a partir: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
7. Cordova M. y Jara S. “Satisfacción Laboral del Enfermero y Desempeño en el Cuidado al Paciente de Centro Quirúrgico Hospital Victor Lazarte Echeagaray Trujillo 2020. [tesis Título Profesional en Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7909>
8. Calderón G. y Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería. [Internet]. 10 de febrero del 2022. [Consultado 14

de julio del 2023]. Recuperado a partir: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

9. Sierra M, Farromeque Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Militar Central, 2022 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2023 [Consultado 26 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7838/TESIS-%20SIERRA%20-FARROMEQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Saldaña Delgado RM. Satisfacción laboral y estrés ocupacional del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios de Pisco, Pisco-2018 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020 [citado 2024 ene 17]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/672>
11. Guzmán et al. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica, Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. [Internet]. 2022. [Consultado 08 de octubre del 2023]. Recuperado a partir de: [file:///C:/Users/shirl/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/shirl/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20(1).pdf)
12. Stefanov M. Nivel de Satisfacción Laboral de los Instrumentadores Quirúrgicos en el Centro Quirúrgico del Hospital El Cruce Dr. Néstor Carlos Kirchner Alta Complejidad en Red. [tesis para obtener licenciatura]. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche; 2019. Disponible en: <https://biblio.unaj.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7098>
13. Navas-Fonseca L, Jiménez-Hurtado W. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. Rev Ecuatoriana Cienc Tecnol Innov Salud Pública. 2023;30(1):1-15. Disponible en: Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública.
14. Rodríguez Z. et al. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. Redalyc [Internet]. 2020 [consultado el 8 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511657893002>
15. Khai-Lee O. et al. A Qualitative Study on the Lived Experiences of Nurses Working in COVID-19 Wards in Malaysia. Malaysian Journal of Nursing [Internet]. 2021 [consultado el

12 de octubre del 2023] Disponible en:
<https://ejournal.lucp.net/index.php/mjn/article/view/1085/1155>

16. Bazalar et al. Nivel De Estrés y Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. [tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7908>
17. Varela L, Valle A. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Oncosalud. [tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5356/VARELA%20-%20VALLE%20FCS%20DA%20ESP%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Lecca R. Estrés Laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales. [tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2020. Disponible en:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. [tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glenny_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
20. Trujillo Ramirez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cient Cuidado Salud Pública. 2021;1(2):46-53. Disponible en:
<https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>.

21. Elena GA. Evolución del estrés. [Internet]. Federación Argentina de Asociaciones de Anestesia, Analgesia y Reanimación; [citado 2024 Jun 21]. Disponible en: https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/279/c.php
22. Gobierno de Canarias [Internet]. Control del estrés. Descanso. [Citado 09 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/contenidoGenerico.jsp?idDocument=0329bada-a8bc-11e1-a270-87db0c674047&idCarpeta=cc8a68ff-98de-11e1-9f91-93f3670883b5>
23. Metacontras [Internet]. Diferencia entre el eustrés y el distrés. [Citado 09 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.metacontratas.com/archivos/531>
24. Organización Panamericana de la Salud (OPS). [Internet]. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Citado 09 de octubre del 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
25. Revista Médica.[Internet]. Papel de Callista Roy en la historia de la enfermería. [citado el 03 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://revistamedica.com/papel-callista-roy-historia-enfermeria/>
26. Montero M, et al. El Modelo de Demandas-Control-Apoyo y su relación con el Riesgo Percibido de Enfermedad-Accidente. Revista Internacional de Sociología (RIS) [Internet] 26 de julio 2012 [Consultado 10 de octubre del 2023]. Recuperado a partir de: <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/download/543/565/806>
27. Maza Díaz Cortés OM. Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación [Internet]. January 2014 [citado el [fecha de acceso]]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revision_teorico-historica_de_su_investigacion
28. Concepto. [Internet]. Satisfacción. [Citado 10 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://concepto.de/satisfaccion/>

29. Profesorado. [Internet]. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. [Citado 10 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
30. Naranjo Hernández CY, Concepción Pacheco JA, Rodríguez Larreynaga M. La teoría del déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Revista Cubana de Enfermería*. 2017;33(3):1-12. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009
31. García C. Teoría de Herzberg: Mejora la satisfacción en el trabajo. OpenWebinars. 2024 Jun 5. Disponible en: <https://openwebinars.net/blog/teoria-herzberg/>
32. Palma Carrillo S. Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual. 1ª ed. Lima, Perú: [editorial si la hay]; 2004. Disponible en: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
33. Organización Panamericana de la Salud (OPS). [Internet]. Enfermería [Citado 10 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
34. Tamayo y Tamayo M. El proceso de la investigación científica. 4a ed. México: Limusa Noriega Editores; 2003.
35. Universidad Complutense de Madrid. Principios éticos en la investigación científica [Internet]. Madrid: UCM; 2018 [citado 14 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.ucm.es/etica-investigacion>
36. Arias F. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. 7ª ed. Caracas: Editorial Episteme; 2019. p. 90-120
37. Montero I, León OG. Guía práctica para el diseño de investigaciones no experimentales. 5ª ed. Madrid: Ediciones Morata; 2019. p. 150-175.
38. López PL. Población, muestra y muestreo. Punto Cero [Internet]. 2004 [citado el 21 de junio de 2024];9(08). Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

39. Fernandes AZ, Lugo Z. Población y muestra [Internet]. Diferenciador; 2024 [citado 14 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
40. Westreicher G, Ludeña JA. Muestreo: qué es y su importancia en el análisis [Internet]. Economipedia; 2024 [citado 14 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>
41. Diferenciador.com. Técnicas de investigación: qué son y cuáles son [Internet]. 2023 [citado 2024 Jun 25]. Disponible en: <https://www.diferenciador.com/tecnicas-de-investigacion/>
42. PArapa. Estadisticando. [Internet]. Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) [Citado 08 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html>
43. Bautista J. Nivel de Satisfacción laboral en el personal de un programa Nacional de Alimentación escolar- Cajamarca. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. [Internet]. 2019. [Consultado 03 de abril del 2024]. Recuperado a partir de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2424/1/TL_BautistaRoqueJames_UriarteBecerraHector.pdf
44. Rivera D., et al. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Inv Ed Med [Internet]. 01 de julio 2016 [consultado 08 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v6n21/2007-5057-iem-6-21-00025.pdf>.
45. Castañeda MB, Cabrera AF, Navarro Y, Vries W de. Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: un libro práctico para investigadores y administradores educativos. 1ª ed. 2018 [citado 14 de octubre de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-SPSS-Un-libro-practico-para-investigadores-y-administradores-educativos.pdf

46. Sánchez CA. Las pruebas de normalidad [Internet]. 2023 [citado 04 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/366922523_Las_pruebas_de_normalidad
47. Redalyc. Criterios éticos para revisar investigaciones en Ciencias Sociales [Internet]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2971/297172169006/html/>
48. Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). VII Congreso de Aspectos Éticos de la Investigación Científica [Internet]. Disponible en: <https://comite-etica.upc.edu>
49. Rodríguez J. Principios éticos en la investigación: Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Rev Ética y Política. 2019;21(1):23-45. [citado 14 de octubre de 2024]. Disponible en: <http://www.revistaetica.org/etica-politica-2019>
50. Universitat de Girona (UdG). Guía de los aspectos éticos a valorar de los proyectos de investigación [Internet]. Disponible en: <https://dugi-doc.udg.edu>
51. Universidad de Chile. Principios generales de ética [Internet]. Santiago: Universidad de Chile; 2024 [citado 14 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://uchile.cl/u76256>

ANEXO

Matriz de consistencia

“Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Jesús María – 2024”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima - 2024?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Agotamiento Emocional del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico? ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Despersonalización del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico? ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Realización Personal del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico? 	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión Agotamiento Emocional del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería. De centro quirúrgico. ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión Despersonalización del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico. ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión Realización Personal del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico. 	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional, Lima - 2024</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima - 2024</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>H₁₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.</p> <p>H₁₂: Existe relación estadísticamente positiva entre la dimensión Despersonalización del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.</p> <p>H₁₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Realización personal del estrés laboral y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Agotamiento Emocional ❖ Despersonalización ❖ Realización personal. <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Significación de tarea. ❖ Condiciones de trabajo. ❖ Reconocimiento personal y/o social. ❖ Beneficios económicos. 	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo, cuantitativo-cualitativo, correlacional observacional, prospectivo, transversal.</p> <p style="text-align: center;">Método y diseño de investigación</p> <p>Hipotético, deductivo, científico, descriptivo.</p> <p style="text-align: center;">Población y muestra</p> <p>Conformada por 58 licenciados y 35 técnicos en enfermería, sumando un total de 93 personas.</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cuestionario de Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI - HSS). ❖ Escala de satisfacción (SL-SPC)

Cuestionario de Estrés Laboral

A continuación encontrará una serie de situaciones, indique la frecuencia que estas se han presentado en su servicio, el objetivo es evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico. Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

Nunca = 0

Pocas veces al año = 1

Una vez al año o menos = 2

Pocas veces al mes = 3

Una vez a la semana = 4

Pocas veces a la semana = 5

Todos los días = 6.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender.						
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.						
6	Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí.						
7	Trato con mucha efectividad los problemas de las personas.						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo.						
10	Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación.						
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me siento muy energético.						
13	Me siento frustrado por mi trabajo.						
14	Siento que estoy trabajando demasiado.						
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.						
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.						
17	Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo.						
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.						
19	He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.						
20	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.						
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.						
22	Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas.						

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario de Satisfacción Laboral

A continuación encontrará una serie de situaciones, indique la frecuencia que estas se han presentado en su servicio, el objetivo es evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico. Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

TA = Total Acuerdo DA = De Acuerdo I = Indeciso ED =En Desacuerdo TD = Total Desacuerdo

SIGNIFICACIÓN DE TAREAS		TA	DA	I	ED	TD
1	Me complace los resultados de mi trabajo.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5	Me gusta el trabajo que realizo.					
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7	Me gusta la actividad que realizo.					
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
CONDICIONES DE TRABAJO		TA	DA	I	ED	TD
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable					
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
13	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
17	Me disgusta mi horario					
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		TA	DA	I	ED	TD
18	Siento que recibo de parte de la empresa “maltrato”.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
21	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
22	Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.					
BENEFICIOS ECONÓMICOS		TA	DA	I	ED	TD
23	Me siento mal con lo que gano.					
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					

¡Gracias por su colaboración!

● 18% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 15% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 16% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	1%
6	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-03-30 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	<1%