



Universidad  
**Norbert Wiener**

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

**Tesis**

Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital  
de Lima Metropolitana, 2026

**Para optar el Título Profesional de**  
Licenciada en Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Rojas Silva, Angella Katherine

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-6459-6057>

**Asesora:** Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749>

**Lima – Perú**

**2026**

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

Yo, Angella Katherine Rojas Silva, egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana, 2026” Asesorado por el docente: Magdalena Petronila Rojas Ahumada DNI 06152053 ORCID 0000-0003-2987-7749 tiene un índice de similitud 29% con código OID: oid:14912:593614643 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  
 Angella Katherine Rojas Silva  
 DNI: 70045505.



.....  
 Firma  
 Magdalena Petronila Rojas Ahumada  
 DNI: 06152053

Lima, 2 de Julio del 2026

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

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.

El informe final de investigación de la Bachiller: Angella Katherine Rojas Silva, muestra un 29 % de similitud total, con un 9% correspondiente a fuentes primarias, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- 5% de la similitud se debe al resumen y Abstract del trabajo, el cual requiere una redacción similar a otros documentos relacionados por su naturaleza descriptiva.
- El otro 4% corresponde a las hipótesis y el diseño metodológico que se redactaron utilizando plantillas estándar para asegurar claridad, precisión, replicabilidad y transparencia, lo cual incrementó el porcentaje

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 9%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente

Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada

Asesora. \_\_\_\_\_

**“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE  
UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2026”**

**Aprobación de jurado**

(GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES DEL PRESIDENTE)

PRESIDENTE DEL JURADO

(GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES DEL

SECRETARIO)

SECRETARIO DEL JURADO

(GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES DEL

VOCAL/ASESOR)

VOCAL DEL JURADO

**DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi madre, mi heroína de capa larga, quien con su fortaleza, sabiduría y amor incondicional me ha guiado en cada paso de mi vida. Gracias por ser mi luz en momentos oscuros

y por creer en mí siempre, eres mi roca y mi ejemplo para seguir y estoy orgullosa de llamarte madre.

A mi padre querido, quien, aunque no está físicamente presente, sus enseñanzas siguen guiándome día a día. Este logro es en tu honor, porque fue gracias a tu amor y dedicación que aprendí a nunca rendirme, mi corazón aún llora por tu ausencia, pero sé que estás orgulloso de mí desde donde estás. Te extraño profundamente y esta dedicatoria es mi pequeña forma de decirte que nunca te olvidaré.

A mi hermana Solange por ser mi complemento y ser un ejemplo para ella.

A mi pareja Jair Junior Utia Robles, a mi amado compañero de vida, quien ha sido mi apoyo constante en cada etapa de este camino, gracias por tu paciencia, comprensión y por sostenerme en los momentos más difíciles. Por creer en mí incluso cuando yo dudaba, y por caminar a mi lado con amor y fortaleza, este logro también te pertenece, porque sin tu respaldo incondicional y tu dedicación como padre de nuestra hija, no habría sido posible alcanzar esta meta, con todo mi amor y gratitud, hoy y siempre.

A mi querida hija Itzel Gabriela Utia Rojas, mi primogénita, quien con su sola existencia le ha dado un nuevo sentido a mi vida y a cada uno de mis esfuerzos, este logro es también tuyo, porque en cada paso que di, en cada noche de desvelo y en cada desafío superado, fuiste mi mayor motivación para seguir adelante. Tu sonrisa, tu inocencia y tu amor incondicional han sido la fuerza que impulsó este sueño, que este trabajo sea un ejemplo para ti, de que, con perseverancia, disciplina y amor, todo es posible.

Con todo mi amor, para ti, mi razón de ser.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, le agradezco a Dios por todo lo que me brinda y la buena salud, en segundo lugar, agradezco profundamente a mi madre, por su amor incondicional, su esfuerzo constante y por ser el pilar fundamental en mi vida. Gracias por enseñarme a nunca rendirme y por estar siempre a mi lado en cada etapa.

A mi padre, que desde el cielo guía mis pasos, por sus enseñanzas y valores que siguen viviendo en mí. Su recuerdo ha sido una fuente de fortaleza para alcanzar este logro.

A mi hermana menor, por su cariño, compañía y apoyo constante, por brindarme ánimo en los momentos difíciles y compartir conmigo cada avance.

A mi pareja, por su amor, comprensión y respaldo incondicional, por creer en mí y acompañarme en este camino con paciencia y dedicación.

Y, de manera muy especial, a mi primera hija, quien es mi mayor motivación e inspiración. Todo este esfuerzo es por ti y para ti, para que siempre veas que con perseverancia los sueños se pueden cumplir.

A todos ustedes, gracias por ser parte fundamental de este logro.

## **INDICE**

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>DEDICATORIA .....</b> | <b>ii</b> |
|--------------------------|-----------|

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>AGRADECIMIENTO .....</b>   | <b>iv</b>  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b> | <b>vi</b>  |
| <b>RESUMEN.....</b>           | <b>vii</b> |
| <b>ABSTRAC .....</b>          | <b>vii</b> |
| <b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>9</b>   |
| <b>II. METODOLOGÍA.....</b>   | <b>10</b>  |
| <b>III. RESULTADOS .....</b>  | <b>12</b>  |
| <b>IV. DISCUSIÓN .....</b>    | <b>13</b>  |
| <b>V. CONCLUSIONES .....</b>  | <b>15</b>  |
| <b>VI. REFERENCIAS.....</b>   | <b>15</b>  |
| <b>VII. ANEXOS .....</b>      | <b>19</b>  |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana .....        | 12 |
| Tabla 2. Relación entre la dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana.....       | 12 |
| Tabla 3. Relación entre la dimensión psicológica y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana ..... | 13 |
| Tabla 4. Relación entre la dimensión social y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana.....       | 13 |

**Estrés laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería  
de un hospital de Lima Metropolitana, 2026**

**Work Stress and Job Satisfaction in Nursing Personnel of a  
Hospital in Metropolitan Lima, 2026**

Angella Katherine Rojas Silva, Estudiante del Programa Académico de Enfermería, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

## **RESUMEN**

**Introducción:** El estrés laboral y la satisfacción laboral representan factores importantes dentro del desempeño profesional del personal de enfermería, debido a las exigencias asistenciales y condiciones laborales presentes en los servicios de salud. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2026. **Métodos:** El estudio presentó enfoque cuantitativo, tipo aplicado y diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, ambos instrumentos con adecuados niveles de validez y confiabilidad. **Resultados:** El 54% del personal presentó nivel medio de estrés laboral, mientras que el 44% evidenció satisfacción laboral y el 40% muy satisfecho. Asimismo, se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral ( $p=0,000$ ), con un coeficiente Rho de Spearman de 0,501, indicando una correlación positiva moderada. **Conclusiones:** Se concluyó que existió relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, evidenciándose asociación entre ambas variables dentro del entorno hospitalario evaluado.

**Palabras clave:** estrés laboral; satisfacción laboral; enfermería; salud ocupacional; bienestar laboral; ODS 3.

## **ABSTRAC**

**Introduction:** Work stress and job satisfaction represent important factors in the professional performance of nursing personnel due to healthcare demands and working conditions within health services. **Objective:** To determine the relationship between work stress and job satisfaction among nursing personnel in a hospital in Metropolitan Lima, 2026. **Methods:** The study had a quantitative approach, applied type, and a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The

population consisted of 50 nursing professionals. Data collection was conducted using the survey technique and the Nursing Stress Scale (NSS) and the Job Satisfaction SL-SPC were applied, both showing adequate levels of validity and reliability. Results: A total of 54% of the personnel presented a medium level of work stress, while 44% reported being satisfied and 40% very satisfied with their jobs. Likewise, a significant relationship was found between work stress and job satisfaction ( $p=0.000$ ), with a Spearman's Rho coefficient of 0.501, indicating a moderate positive correlation. Conclusions: It was concluded that there was a significant relationship between work stress and job satisfaction among nursing personnel, demonstrating an association between both variables within the evaluated hospital environment.

Keywords: Work stress; job satisfaction; nursing; occupational health; workplace well-being; SDG

## I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y la satisfacción laboral constituyen factores relevantes dentro del ámbito hospitalario, particularmente en el personal de enfermería, debido a las exigencias físicas, emocionales y sociales que forman parte de sus actividades diarias. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció al estrés laboral como uno de los principales riesgos psicosociales que afectan al personal sanitario, repercutiendo tanto en el bienestar como en el desempeño profesional (1). En diversos países europeos, investigaciones recientes evidenciaron niveles moderados y elevados de estrés laboral en enfermería, asociados principalmente con la sobrecarga de trabajo y las condiciones organizacionales. En España, más del 55% del personal presentó niveles moderados de estrés laboral, mientras que cerca del 40% manifestó baja satisfacción laboral (2). De manera similar, en el Reino Unido se informó que aproximadamente el 46% del personal de enfermería presentó insatisfacción laboral relacionada con el desgaste emocional y la presión derivada del trabajo (3).

En América Latina y el Caribe, la OPS señaló que los trabajadores de salud enfrentaron limitaciones estructurales, déficit de recursos humanos y una constante presión asistencial, factores vinculados con el incremento del estrés laboral y la disminución de la satisfacción laboral. En varios países sudamericanos, más del 70% del personal de enfermería presentó niveles elevados de estrés y entre el 35% y el 50% reportó baja satisfacción laboral (4). Asimismo, en Brasil se identificó que el 68% de los enfermeros experimentó estrés laboral frecuente y el 42% manifestó insatisfacción laboral relacionada con deficientes condiciones de trabajo (5). De igual forma, en México se reportó que el 38% del personal de enfermería evidenció bajos niveles de satisfacción laboral dentro del entorno hospitalario (6).

En el Perú, el Ministerio de Salud informó un incremento progresivo de atenciones relacionadas con estrés, ansiedad y problemas psicosociales en trabajadores del sector salud (7,8). Del mismo modo, estudios desarrollados en hospitales peruanos evidenciaron niveles moderados de estrés laboral y baja satisfacción laboral en profesionales de enfermería, asociados principalmente con la sobrecarga asistencial y la limitada valoración institucional (9,10). En el hospital donde se ejecutó la investigación, el personal de enfermería afrontó jornadas extensas, alta demanda asistencial y presión laboral constante, situación que motivó el desarrollo del estudio.

A nivel internacional, Alban et al. identificaron una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en Ecuador (11). De igual manera, Martínez y Gonzales reportaron una asociación positiva entre ambas variables en un hospital de Argentina (12). Asimismo, Dijo y Shafei, junto con Wang et al., evidenciaron relaciones significativas entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería dentro del entorno hospitalario (14,15). En el contexto nacional, Daza et al. encontraron una relación significativa entre ambas variables en profesionales de enfermería de un hospital peruano (16). No obstante, Morales, Peña y Tessen, así como Fonseca et al., reportaron relaciones inversas entre dichas variables (17-20).

En ese contexto, el estrés laboral es entendido como una respuesta que surge cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de adaptación del profesional, afectando su bienestar físico, psicológico y social (21). Por otro lado, la satisfacción laboral se define como la percepción positiva que desarrolla el trabajador respecto a su entorno y experiencia laboral (22). En ese sentido, la investigación se fundamentó en la teoría de Betty Neuman, la cual sostiene que el estrés aparece como respuesta a estímulos capaces de alterar el equilibrio del individuo (23), y en la teoría del Autocuidado de Dorothea Orem, que relaciona el bienestar profesional con las condiciones que favorecen el desempeño y bienestar del trabajador (24).

Frente a esta problemática, el estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana durante el año 2026.

## **II. METODOLOGÍA**

El estudio presento un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. Asimismo, se empleó el método hipotético deductivo, el cual permitió formular y contrastar las hipótesis a partir de la información obtenida durante el estudio (25). El diseño no experimental permitió observar las variables tal como se presentaron en su contexto natural (26), mientras que el corte transversal facilito la recolección de daos en u único momento (27).

La población estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería que laboraron en un hospital de Lima Metropolitana durante el periodo de ejecución el estudio. La muestra correspondió al total de la

población, por lo que se trabajó con un muestreo no probabilístico de tipo censal. Se incluyó al personal de enfermería que se encontró laborando activamente, aceptó participar voluntariamente y tuvo más de seis meses de permanencia en la institución. Se excluyó al personal de enfermería que se encontró de vacaciones, descanso médico o que no completó adecuadamente los instrumentos de investigación.

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permitió obtener datos de manera organizada y directa a partir de las respuestas brindadas por los participantes (28). Para evaluar el estrés laboral se aplicó el Escala de Estrés de Enfermería (NSS), adaptada en el Perú por Monteza; integrada por 34 ítems distribuidos en las dimensiones físicas, psicológica y social, utilizando una escala de tipo Likert de cuatro alternativas de respuestas. La validez del instrumento fue establecida mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,92 (29).

La satisfacción laboral fue evaluada mediante la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC,

Adaptada por Sahuanay, para el contexto peruano; el instrumento estuvo integrado por 27 ítems relacionados con significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos, empleado una escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. La validez fue determinada mediante juicio de expertos y la confiabilidad alcanzo un valor de alfa de Cronbach de 0.89 (30)

La recolección de datos se realizó previa autorización institucional y consentimiento informado de los participantes. Posteriormente, la información fue organizado en una base de datos para su análisis mediante estadística descriptiva e inferencial. Para el análisis descriptiva e inferencial. Para el análisis descriptivo se utilizaron frecuencias y porcentajes, mientras que para la contratación de hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman, considerando un nivel de significado menos a 0,05.

Durante el desarrollo del estudio se respetaron los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Asimismo, se protegió la identidad de los participantes y la información fue utilizada únicamente con fines académicos y científicos.

### III. RESULTADOS

En esta sección se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir del análisis descriptivo e inferencial realizando en el personal de enfermería de un hospital de Lima, considerando los objetivos planteados en la investigación

Tabla 1. Relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana

|                             | Estrés laboral | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Coefficiente de correlación | 1,000          | 0,501                |
| Significancia               |                | 0,000                |
| N                           | 50             | 50                   |

Nota: Los resultados mostraron una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, debido a que el valor de significancia fue menor a 0,05 ( $p = 0,000$ ). Asimismo, el coeficiente de correlación obtenida evidenció una asociación positiva de intensidad moderada entre ambas variables.

Tabla 2. Relación entre la dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana

|                             | Dimensión física | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|------------------|----------------------|
| Coefficiente de correlación | 1,000            | 0,374                |
| Significancia               |                  | 0,007                |
| N                           | 50               | 50                   |

Nota: Se evidenció relación significativa entre la dimensión física del estrés laboral y la satisfacción laboral, ya que el valor de significancia fue inferior a 0,005 ( $p = 0,007$ ). Además, el coeficiente obtenido indicó una asociación positiva de intensidad baja.

Tabla 3. Relación entre la dimensión psicológica y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana

|                             | Dimensión psicológica | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Coefficiente de correlación | 1,000                 | 0,348                |
| Significancia               |                       | 0,013                |
| N                           | 50                    | 50                   |

Nota: los hallazgos evidenciaron relación significativa entre la dimensión psicológica y la satisfacción laboral, debido a que el valor de p fue menor a 0,005 ( $p = 0,013$ ). Del mismo modo, el coeficiente de correlación reflejó una asociación positiva de intensidad baja entre ambas variables.

Tabla 4. Relación entre la dimensión social y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana

|                             | Dimensión social | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|------------------|----------------------|
| Coefficiente de correlación | 1,000            | 0,295                |
| Significancia               |                  | 0,037                |
| N                           | 50               | 50                   |

Nota: Se identificó relación significativa entre la dimensión social del estrés laboral y la satisfacción laboral, considerando que el valor de significancia obtenido fue menor a 0,05 ( $p = 0,037$ ). Asimismo, el coeficiente mostro una asociación positiva de intensidad baja.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto al estrés y la satisfacción laboral, los resultados demostraron la existencia de una relación significativa entre ambas variables ( $Rho=0,501$ ;  $p<0,05$ ), lo que evidencia que las exigencias respuesta derivadas del entorno de trabajo se encuentran asociadas con la percepción laboral del personal de enfermería. Estos resultados guardan similitud con lo reportado por Alban et al. (11) y Martínez y Gonzales (12), quienes también encontraron asociaciones significativas entre ambas variables en profesionales de enfermería. De igual manera, Dijo y Shafei (14), así como Wang et al. (15), señalaron que las demandas presentes en el ámbito hospitalario repercuten en la satisfacción laboral del personal de salud. Desde la perspectiva teórica de Betty Neuman, el estrés laboral es entendido como una respuesta frente a factores estresores constantes presentes en el ambiente laboral, capaces de alterar el bienestar físico, psicológico y social del trabajador. Asimismo, la teoría de Dorothea Orem permite interpretar que la satisfacción laboral esta influenciada por aspectos como las condiciones de trabajo, el reconocimiento profesional y bienestar percibido dentro de la institución.

En relación con la dimensión física del estrés laboral, se encontró una asociación significativa con la satisfacción laboral ( $Rho=0,374$ ;  $p<0,05$ ), evidenciando que el cansancio, el agotamiento y la sobrecarga física se relacionan con la percepción laboral del profesional de enfermería. Estos hallazgos coinciden con Molina et al. (13), quienes reportaron afectaciones en el bienestar físico del personal sometido a estrés laboral. Asimismo, Dijo y Shafei (14) indicaron que las exigencias del entorno hospitalario influyen sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Desde el enfoque de Neuman, las respuestas físicas constituyen mecanismos de reacción frente a estímulos estresores persistentes en el ámbito laboral, los cuales pueden alterar el equilibrio del trabajador y repercutir en la percepción de su desempeño y satisfacción en el trabajo.

Con respecto a la dimensión psicológica, los resultados evidenciaron una relación significativa con la satisfacción laboral ( $Rho=0,348$ ;  $p<0,05$ ), demostrando que la tensión emocional, la preocupación constante y el desgaste mental se encuentran vinculados con la satisfacción percibida por el personal de enfermería. Resultados similares fueron descritos por Molina et al. (13), quienes identificaron afectación emocional en profesionales expuestos al estrés laboral. Del mismo modo, Wang et al. (15) sostuvieron que las demandas emocionales propias del entorno hospitalario influyen de manera significativa en la satisfacción laboral. Desde la teoría de Betty Neuman, las respuestas psicológicas forman parte de las reacciones generadas frente a estímulos estresores continuos; mientras que Dorothea Orem explica que el bienestar emocional influye en la valoración que el profesional realiza de su entorno de trabajo.

En cuanto a la dimensión social del estrés laboral, se identificó una relación significativa con la satisfacción laboral ( $Rho=0,295$ ;  $p<0,05$ ), evidenciando que las relaciones interpersonales, la comunicación y el apoyo dentro del entorno laboral se asocian con la satisfacción del personal de enfermería. Estos resultados coinciden con lo señalado por Molina et al. (13), quienes reportaron afectaciones en el ámbito social del profesional de enfermería como consecuencia del estrés laboral. Asimismo, Asanza y Vásquez (19) manifestaron que los altos niveles de estrés repercuten negativamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Desde el enfoque de Betty Neuman, las relaciones sociales forman parte del entorno que rodea al individuo y pueden desempeñarse como factores protectores o estresores, dependiendo de la dinámica laboral existente.

El estudio proporcionó evidencia acerca de la relación entre ambas variables, permitiendo comprender cómo las exigencias laborales influyen en el bienestar del trabajador. Entre las principales limitaciones se identificó el tamaño reducido de la muestra y el hecho de que la investigación se desarrolló en una sola institución de salud, situación que restringe la generalización de los resultados. Sin embargo, los hallazgos obtenidos pueden servir como antecedente para futuras investigaciones y para la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar laboral, fomentar ambientes de trabajo saludables y mejorar la satisfacción del personal de enfermería.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluyó que existió una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, evidenciándose una correlación positiva de intensidad moderada entre ambas variables.

Asimismo, se concluyó que la dimensión física del estrés laboral se relacionó significativamente con la satisfacción laboral, identificándose que las manifestaciones físicas derivadas de la carga laboral influyeron en la percepción del entorno de trabajo del profesional de enfermería.

De igual manera, se concluyó que la dimensión psicológica del estrés laboral presentó una relación significativa con la satisfacción laboral, evidenciándose que el desgaste emocional y la tensión psicológica se asociaron con la percepción laboral del personal de enfermería.

Finalmente, se concluyó que la dimensión social del estrés laboral se relacionó significativamente con la satisfacción laboral, observándose que las relaciones interpersonales y el apoyo dentro del entorno laboral influyeron en la satisfacción percibida por el profesional de enfermería.

## **VI. REFERENCIAS**

1. World Health Organization. Mental health at work [Internet]. Geneva: WHO; 2024. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Ministerio de Sanidad. Informe sobre condiciones laborales del personal de enfermería en España [Internet]. Madrid; 2024. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es>
3. NHS England. NHS staff survey results 2024 [Internet]. London; 2024. Disponible en: <https://www.nhsstaffsurveys.com>

4. Pan American Health Organization. Health workforce in the Americas: regional data and indicators [Internet]. Washington DC: PAHO; 2024. Disponible en: <https://www.paho.org>
5. Santana, R, Fontes, F, Morais, M. Occupational stress among emergency and urgent care nurses at a public hospital in Teresina, Piaui, Brazil. Revista brasileira de medicina do trabalho: publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT. [Internet]. 2023; 17(1), 76–82. Disponible en: <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190295>
6. Gómez-Urquiza JL, et al. Job satisfaction and work stress in Mexican nurses. Int Nurs Rev. 2024;71(2):215–223.
7. Ministerio de Salud del Perú. Establecimientos de salud atendieron más de 42 mil casos por reacción al estrés [Internet]. Lima; 2024. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa/noticias/967445>
8. Ministerio de Salud del Perú. Minsa atendió más de 325 mil casos de ansiedad y estrés severo en 2025 [Internet]. Lima; 2025. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
9. Ministerio de Salud del Perú. Informe nacional de recursos humanos en salud [Internet]. Lima; 2024. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
10. Quispe L, et al. Estrés laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital de Lima. Rev Peru Salud Trab. 2023;5(2):45–53.
11. Albán A, Pinta A, Albán E, Chicaiza D. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. BIOSANA [Internet]. 2024 [citado 25 de enero de 2026]; 4 (4):1-12. Disponible en: <https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/172>
12. Mariel S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. 2022 [citado 2026 Ene 29]; (38). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996-35212022000200008&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996-35212022000200008&script=sci_arttext)
13. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2022; [citado 25 de enero de 2026]; 65 (256):177-185. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)

14. 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; [consultado el 24 de En 2026]; 28 (7):8791-8801. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33067794/>
15. 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/>
16. Daza M, Diaz D, Cuaresma C. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/8339>
17. Morales A. Nivel de estrés y satisfacción laboral en enfermeras de establecimientos de salud I-4, Red de salud Puno. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano, 2024. Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23939>
18. Peña M, Tessen J. Estrés y satisfacción laboral del profesional asistencial que labora en el Establecimiento de Salud Tácala Piura. [Tesis de Licenciatura]. Perú, Universidad Autónoma de Ica, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14441/1936>
19. Asanza I, Vasquez E. Estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería de un Hospital de Chiclayo. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipan, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11255>
20. Fonseca S, Huatuco H, Meza A. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Continental, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14017>
21. Mamani Y. Estres y desempeño laboral del personal docente de la universidad Jose Carlos Mariategui, Ilo. [Tesis de grado en Licenciatura en Ciencias Administrativas]. Perú: Universidad Jose Carlos Ma, Moquegua; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12819/754>

22. Chaguay I. Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78610>
23. Santa Cruz, F. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao. [Tesis para optar el grado Licenciado en Psicología]. Perú: Universidad Privada del Norte, 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/30476>
24. Condezo Y. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeros de un Hospital Público en el Cercado de Lima. [Tesis para grado de Magister]. Lima: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
25. Salazar E, Muñoz P. Aplicación del método hipotético-deductivo en investigaciones de enfermería. Revista Ciencia y Cuidado Humano. [Internet]. 2023; 20 (2): 55 – 62. Disponible en: <https://cchumano.org/metodo2023>
26. Rodríguez L, Camargo D. Relevancia del enfoque cuantitativo en investigaciones de enfermería para la toma de decisiones clínicas. Revista Iberoamericana de Ciencias de la Salud. [Internet]. 2024; 12 (2): 112 – 120. Disponible en: <https://ricsa.org/enfoquecuantitativo2024>
27. Díaz de Rada V. Diseños de investigación. Rev. Universidad de Navarra. [Internet]. 2018; 7(11): 243 pp. Disponible en: <http://www.unavarra.es/puresoc/es/vidal2.htm#prologo>
29. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición). In. México: Mc Graw Hill; 2014. p. 614 - 616.
29. Monteza Y. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima. [Tesis de especialidad]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6320>
30. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Jesús María. [Tesis de Especialidad]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/12842>

## VII. ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

| Problema de investigación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Objetivos de investigación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Hipótesis de investigación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Variables/Dimensiones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Metodología                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana, 2026?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>P1:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión física del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?</p> <p><b>P2:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológica del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?</p> <p><b>P3:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión social del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?</p> | <p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana, 2026.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O1:</b> Determinar la relación entre la dimensión física del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>O2:</b> Determinar la relación entre la dimensión psicológica del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>O3:</b> Determinar la relación entre la dimensión social del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana, 2026.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>H2:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> | <p><b>Variable 1: Estrés laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D1: Física</li> <li>• D2: Psicológica</li> <li>• D3: Social</li> </ul> <p><b>Variable 2: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D1: Significancia de tareas</li> <li>• D2: Condiciones de trabajo</li> <li>• D3: Reconocimiento personal y/o social</li> <li>• D4: Beneficios económicos.</li> </ul> | <p><b>Método:</b> hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlacional y transversal</p> <p><b>Población:</b> Profesionales de enfermería</p> <p><b>Muestra:</b> 50 profesionales de enfermería</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico, de tipo Censal</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escala de estrés de enfermería (NSS)</li> <li>• Escala de satisfacción (SL-SPC)</li> </ul> |

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS EN ENFERMERÍA

### “Nursing Stress Scale” (NSS)

- **Realiza horas extras o dobla turnos**

(        ) Sí    (        ) No

|    | ÍTEMS                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 1  | Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas                                     |   |   |   |   |
| 2  | Recibir observaciones o críticas de un medico                                                 |   |   |   |   |
| 3  | Brindar cuidados de enfermería que ocasionan dolor al paciente                                |   |   |   |   |
| 4  | Sentirme sin capacidad de ayudar cuando el paciente no muestra mejoría                        |   |   |   |   |
| 5  | Conflictos o dificultades con el supervisor inmediato                                         |   |   |   |   |
| 6  | Dialogar con un paciente sobre la proximidad de su fallecimiento                              |   |   |   |   |
| 7  | No contar con espacios para dialogar abiertamente con compañeros sobre problemas del servicio |   |   |   |   |
| 8  | Afrontar el fallecimiento de un paciente                                                      |   |   |   |   |
| 9  | Tener conflictos con uno o más médicos                                                        |   |   |   |   |
| 10 | Temor a cometer errores en la atención de enfermería                                          |   |   |   |   |
| 11 | Falta de oportunidades para compartir experiencias y emociones con el equipo de trabajo       |   |   |   |   |
| 12 | Fallecimiento de un paciente con quien se estableció un vínculo cercano                       |   |   |   |   |
| 13 | Ausencia del médico cuando el paciente se encuentra en fase terminal                          |   |   |   |   |
| 14 | Desacuerdo con el tratamiento indicado para el paciente                                       |   |   |   |   |
| 15 | Sentirme poco preparado para brindar apoyo emocional a la familia del paciente                |   |   |   |   |
| 16 | No poder expresar emociones negativas hacia determinados pacientes                            |   |   |   |   |
| 17 | Recibir información insuficiente del médico sobre la condición clínica del paciente           |   |   |   |   |
| 18 | No poder responder adecuadamente a las preguntas del paciente                                 |   |   |   |   |
| 19 | Tomar decisiones clínicas en ausencia del médico                                              |   |   |   |   |
| 20 | Ser asignado temporalmente a servicios con escasez de personal                                |   |   |   |   |
| 21 | Presenciar el sufrimiento del paciente                                                        |   |   |   |   |
| 22 | Dificultad para trabajar con personal de otros servicios                                      |   |   |   |   |

|           |                                                                                          |  |  |  |  |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| <b>23</b> | Sentirme insuficientemente capacitado para brindar apoyo emocional al paciente           |  |  |  |  |
| <b>24</b> | Recibir críticas por parte del supervisor                                                |  |  |  |  |
| <b>25</b> | Cambios inesperados en el personal o en los turnos de trabajo                            |  |  |  |  |
| <b>26</b> | Considerar que el tratamiento prescrito no es adecuado para el paciente                  |  |  |  |  |
| <b>27</b> | Realizar en exceso actividades administrativas u otras ajenas a la función de enfermería |  |  |  |  |
| <b>28</b> | Falta de tiempo para brindar apoyo emocional al paciente                                 |  |  |  |  |
| <b>29</b> | Dificultad para trabajar con compañeros del mismo servicio                               |  |  |  |  |
| <b>30</b> | Insuficiencia de tiempo para cumplir con todas las actividades de enfermería             |  |  |  |  |
| <b>31</b> | Ausencia del médico durante una emergencia médica                                        |  |  |  |  |
| <b>32</b> | No saber cómo informar al paciente o familia sobre su estado de salud                    |  |  |  |  |
| <b>33</b> | Desconocimiento en el manejo de equipos especializados                                   |  |  |  |  |
| <b>34</b> | Insuficiente personal para cubrir adecuadamente las necesidades del servicio             |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERA ADAPTADO (SL-SPC)

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con su experiencia laboral. Marque con una “X”, la alternativa que mejor represente su nivel de acuerdo.

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Total desacuerdo |
|-----------------------|------------|----------|---------------|------------------|
| 5                     | 4          | 3        | 2             | 1                |

|    | ÍTEMS / DIMENSIONES                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
|    | <b>Dimensión 1: Significación de tareas</b>                               |   |   |   |   |   |
| 1  | Me siento satisfecho(a) con los resultados del trabajo que realizo.       |   |   |   |   |   |
| 2  | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                   |   |   |   |   |   |
| 3  | Me siento útil con la labor que realizo                                   |   |   |   |   |   |
| 4  | El trabajo que realizo favorece mi desarrollo personal.                   |   |   |   |   |   |
| 5  | Me siento a gusto con las funciones que desempeño.                        |   |   |   |   |   |
| 6  | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo                          |   |   |   |   |   |
| 7  | Me gusta la actividad que realizo                                         |   |   |   |   |   |
| 8  | Siento que el trabajo que realizo se ajusta a mi forma de ser.            |   |   |   |   |   |
|    | <b>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</b>                                |   |   |   |   |   |
| 9  | El espacio físico donde trabajo facilita el desarrollo de mis funciones.  |   |   |   |   |   |
| 10 | El ambiente donde trabajo es confortable                                  |   |   |   |   |   |
| 11 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable                       |   |   |   |   |   |
| 12 | El ambiente laboral en el que desempeño mis actividades resulta adecuado. |   |   |   |   |   |
| 13 | Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.        |   |   |   |   |   |
| 14 | La relación con mi jefe inmediato influye positivamente en mi desempeño.  |   |   |   |   |   |
| 15 | El horario de trabajo afecta mi bienestar personal.                       |   |   |   |   |   |
| 16 | Percibo que mi jefe reconoce el esfuerzo que realizo en el trabajo.       |   |   |   |   |   |
| 17 | El horario laboral resulta poco favorable para mí.                        |   |   |   |   |   |

|    |                                                                                 |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | <b>Dimensión 3: Reconocimiento del personal y/o social</b>                      |  |  |  |  |  |
| 18 | Siento que el trato recibido en el trabajo no siempre es adecuado.              |  |  |  |  |  |
| 19 | Considero que las tareas que realizo no siempre son valoradas.                  |  |  |  |  |  |
| 20 | Percibo limitaciones en el reconocimiento de mi esfuerzo laboral.               |  |  |  |  |  |
| 21 | Prefiero mantener cierta distancia en las relaciones laborales.                 |  |  |  |  |  |
| 22 | Compartir actividades laborales con mis compañeros me resulta poco motivador.   |  |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión 4: Beneficios económicos</b>                                       |  |  |  |  |  |
| 23 | Me siento insatisfecho(a) con la remuneración que percibo.                      |  |  |  |  |  |
| 24 | Considero que el salario que recibo es aceptable.                               |  |  |  |  |  |
| 25 | Mi trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas básicas.                |  |  |  |  |  |
| 26 | Considero que la remuneración no guarda relación con las funciones que realizo. |  |  |  |  |  |
| 27 | Percibo que la carga laboral no siempre es acorde a la compensación recibida.   |  |  |  |  |  |

### Anexo 3. Consentimiento informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadora:** Angella Katherine Rojas Silva.

**Título del estudio:** “Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana, 2026”

### Propósito del estudio

Se le invita cordialmente a participar en un estudio de investigación titulado “**Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana, 2026**”, desarrollado por investigadores de la **Universidad Privada Norbert Wiener**. El objetivo principal de esta investigación es **determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería**. La información obtenida permitirá comprender mejor esta problemática y contribuirá a generar evidencia que ayude a mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal de salud.

### Procedimientos

Si usted acepta participar en el estudio, se le solicitará responder un cuestionario relacionado con **el estrés laboral y la satisfacción laboral**. La participación consistirá únicamente en el llenado de una encuesta estructurada, la cual será aplicada de manera individual. El tiempo aproximado para completar el cuestionario será de 40 a 45 minutos. La información brindada será registrada de forma confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos.

## **Riesgos**

La participación en este estudio implica un riesgo mínimo. Es posible que algunas preguntas le generen incomodidad momentánea al reflexionar sobre experiencias laborales relacionadas con el estrés o la satisfacción en su trabajo. Sin embargo, usted no está obligado(a) a responder aquellas preguntas que le resulten incómodas y puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello genere consecuencias negativas. No se realizarán procedimientos invasivos ni se afectará su integridad física o emocional. En todo momento se respetará su bienestar y privacidad.

## **Beneficios**

Aunque usted no recibirá un beneficio directo o económico por su participación, el estudio permitirá generar información relevante sobre las condiciones laborales del personal de enfermería. Los resultados contribuirán al conocimiento científico y podrán servir como base para futuras estrategias orientadas a mejorar el ambiente de trabajo, reducir el estrés laboral y fortalecer la satisfacción profesional. De manera indirecta, su participación aportará al reconocimiento de las necesidades del personal de enfermería dentro de las instituciones de salud.

## **Costos e incentivos**

La participación en el estudio no implica ningún costo para usted. Asimismo, no recibirá incentivos económicos, medicamentos ni compensaciones de ningún tipo.

## **Confidencialidad**

La información que usted proporcione será manejada de manera confidencial. Los datos serán codificados y no se registrarán nombres ni información que permita su identificación. Los resultados del estudio podrán ser publicados, pero siempre de forma global, garantizando el anonimato de los participantes. Solo los investigadores tendrán acceso a la información recolectada.

## Derechos del participante

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto le ocasione perjuicio alguno. Si presenta alguna duda, inquietud o molestia durante el desarrollo del estudio, puede comunicarse con el investigador principal: **Angella Katherine Rojas Silva**, al teléfono **910520937** o con el Comité de Ética para la Investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, presidido por la Dra. ...., teléfono ..... correo electrónico: **[comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)**.

## Consentimiento

Declaro que he sido informado(a) de manera clara sobre los objetivos y procedimientos del estudio. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento. Acepto participar libremente en esta investigación y recibiré una copia firmada de este consentimiento.

.....

Participante

**Nombres:** .....

**DNI:** .....

.....

Investigador

**Nombres:** .....

**DNI:** .....



**HOSPITAL NACIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

**"LUIS N. SÁENZ"**

**UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN**



Jesús María, 24 de abril del 2026.

Señor:

Khristian VIGIL VEGA

Secretario General de la Universidad Privada Norbert Wiener

De mi Mayor Consideración:

Es grado dirigirme a Usted. Con la finalidad de saludarlo cordialmente y a su vez comunicarle que esta Jefatura **AUTORIZA** a Angella Katherine ROJAS SILVA, procedente de la Universidad Privada Norbert Wiener, para desarrollar en este nosocomio el Proyecto de Investigación titulado **"ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2026"**, a fin de optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

EPAA/eog



OS - 70046788  
Evelyn del Pilar APONTE ASCAZIBAR  
CORONEL S PNP  
JEFE UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN  
CH PNP LING

**INFORME N°58-2026. COMGENPNP/DIRPNAL/DIRSAPOL/SUBDSP-HNPNP LNS-  
COMITE DE INVESTIGACION JEE.**

**ASUNTO : SOBRE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**REF : PASE N° 000163-2026-CG-DIRSAPOL-SUBDSP-CHPNPLNS-  
SEC 24ABR2026.**

Me dirijo a usted, en relación al documento de la referencia, con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente:

Este Comité de Investigación del HNPNP.LNS es de opinión **FAVORABLE** para realizar el Proyecto de Investigación titulado: "ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA" Asimismo, hago de su conocimiento que "Las conclusiones de la presente Investigación proporcionan mayores conocimientos sobre el tema, lo cual redundará en mejoras para la atención de la familia policial".

Se cumple con informar a las instancias respectivas, así como la estudiante **Angella Katherine ROJAS SILVA**, procedente de Universidad Norbert Wiener, Es cuanto cumplo con informar a usted para conocimiento y fines correspondientes.

Jesús María, 24 de abril del 2026



FIRMADO

06 - 363288  
Juan Miguel FERNÁNDEZ GRADOS  
COMANDANTE SPNP  
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN  
DEL HNPNP.LNS



Firmado digitalmente por:  
FERNANDEZ GRADOS Juan  
Miguel FAU 30884090877 haad  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 24/04/2026 16:20:30-05:00

REF. PASE N° 000163-2026-CG-DIRSAPOL-SUBDSP-  
CHIPNPLNS-SEC 24ABR2026

**DEVOLUCIÓN N° 58-2026. COMGENPNP/DIRPRSA/DIRSAPOL/SUBDSP-HNPMP LNS-  
COMITE DE INVESTIGACION JEF.**

SEÑOR (A) : CORONEL SPNP.  
Evelyn del Pilar APONTE ASCAZIBAR  
JEFE DE LA UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN  
DEL HN.PNP.LNS.

Tengo el honor de dirigirme a Usted en relación al documento de la referencia en el cual la estudiante Angella Katherine ROJAS SILVA, procedente de la Universidad Norbert Wiener, quien solicita autorización para desarrollar el Proyecto de Investigación titulado o, quien solicita autorización para realizar proyecto de investigación titulado: "ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA",

2026", DEVOLVIENDO., a desarrollarse en el HN.PNP.LNS.

Este Comité de Investigación del HN.PNP.LNS es de opinión FAVORABLE para realizar el Proyecto de Investigación arriba antes mencionado, adjuntando al presente el INFORME N°58-2026. COMGENPNP/DIRPRSA/DIRSAPOL/SUBDSP-HNPMP LNS- COMITE DE INVESTIGACION JEF. De fecha 24ABR2026.

Lo que devuelvo a Ud., para su conocimiento y fines.

Jesús María, 24 de abril del 2026.



FIRMADO

06 - 36326  
Juan Miguel FERNÁNDEZ GRADOS  
COMANDANTE SPNP  
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN  
DEL HN.PNP.LNS



Firmado digitalmente por:  
FERNANDEZ GRADOS Juan  
Miguel P.AU 20884080877 hash  
fórmula: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 24040206 10:20:25-08:00

# 29% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 24%  Fuentes de Internet
- 12%  Publicaciones
- 23%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 24% Fuentes de Internet
- 12% Publicaciones
- 23% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

|    |                     |                                                                                   |     |
|----|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1  | Internet            | repositorio.uwiener.edu.pe                                                        | 9%  |
| 2  | Internet            | repositorio.unc.edu.pe                                                            | 2%  |
| 3  | Internet            | alicia.concytec.gob.pe                                                            | 1%  |
| 4  | Internet            | repositorio.uss.edu.pe                                                            | 1%  |
| 5  | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2025-12-02                                                  | 1%  |
| 6  | Trabajos entregados | Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-06                                           | <1% |
| 7  | Trabajos entregados | Universidad Andina del Cusco on 2025-06-29                                        | <1% |
| 8  | Publicación         | Aracelli Mónica Aguado Ligan, Raúl Alberto Ruíz Arias, Yrma Lujan Campos, Kare... | <1% |
| 9  | Trabajos entregados | Universidad Tecnológica de los Andes on 2023-05-09                                | <1% |
| 10 | Internet            | repositorio.unac.edu.pe                                                           | <1% |
| 11 | Internet            | www.publishing.omniscens.com                                                      | <1% |