



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO**  
**QUIRÚRGICO**

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de enfermería en centro quirúrgico de una universidad privada de Lima, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Rojas Balvin, Alondra Amanda


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-2306-9894>

**Asesora:** Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

**Lima – Perú**

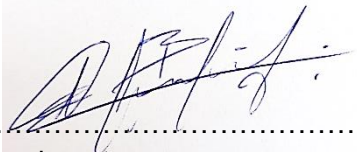
**2025**

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

Yo, **ROJAS BALVIN ALONDRA AMANDA** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2025**” Asesorado por el docente: **Mg. Peña Guerrero Leslie Elizabeth** DNI **40625205**, ORCID <https://orcid.org/0000-00002-7611-8158> tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis)** % con código OID: **14912:543633104** 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

**Alondra Amanda Rojas Balvin**  
 DNI: **74316804**



.....  
 Firma del Asesor

**PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH**  
 DNI N° **40625205**

Lima, 31 de Diciembre del 2025.

### **Dedicatoria**

A mi madre y hermanos por siempre brindarme su apoyo incondicional y ser mi principal motivación para salir adelante.

### **Agradecimiento**

A los maestros de la prestigiosa casa de estudios que me forma por asesorarme de forma integral y brindarnos educación de calidad.

**JURADO:**

Presidente	: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar
Secretario	: Mg. Ramiro Enriquez Mendoza
Vocal	: Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

## INDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria .....	3
Agradecimiento .....	4
Resumen .....	8
Abstract .....	9
<b>1. El Problema</b> .....	<b>10</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	10
1.2 Formulación del problema .....	15
1.2.1 Problema general .....	15
1.2.2 Problemas específicos .....	15
1.3 Objetivos de la investigación .....	15
1.3.1 Objetivo general .....	15
1.3.2 Objetivos específicos .....	16
1.4 Justificación de la investigación .....	16
1.4.1 Teórica .....	16
1.4.2 Metodológica .....	17
1.4.3 Práctica .....	17
1.5 Delimitaciones de la investigación .....	18
1.5.1 Temporal .....	18
1.5.2 Espacial .....	18
1.5.3 Población o unidad de análisis .....	18
<b>2. Marco Teórico</b> .....	<b>19</b>
2.1 Antecedentes .....	19
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	19
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	21
2.2 Bases teóricas .....	24
2.2.1 Estrés laboral .....	24
2.2.2 Satisfacción laboral .....	30
2.3 Formulación de hipótesis .....	33
2.3.1 Hipótesis general .....	33
2.3.2 Hipótesis específicas .....	33
<b>3. Metodología</b> .....	<b>35</b>
3.1 Método de la investigación .....	35
3.2 Enfoque de la investigación .....	35
3.3 Tipo de investigación .....	35
3.4 Diseño de la investigación .....	36
3.5 Población .....	37
3.6 Variables y operacionalización .....	38
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
3.7.1 Técnica .....	40
3.7.2 Descripción de instrumentos .....	40
3.7.3 Validación .....	41
3.7.4 Confiabilidad .....	42
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos .....	42

3.9 Aspectos éticos .....	43
4. <b>Aspectos Administrativos</b> .....	44
4.1 Cronograma de actividades .....	44
4.2 Presupuesto .....	44
5. <b>Referencias Bibliográficas</b> .....	45
ANEXOS .....	52
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	53
Anexo 2. Instrumentos .....	55
Anexo 3. Formato de consentimiento Informado .....	57
Anexo 4. Informe del asesor de turnitin .....	58

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo "Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025". Se aplicará método hipotético deductivo, de nivel correlacional, con corte transversal, con un enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, puesto que a esta metodología se ajustaron las variables para su desarrollo. Así mismo, se trabajará con 80 estudiantes de la especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico, contando con dos instrumentos de investigación: cuestionario "The Nursing Stress Scale" (NSS) y la Escala de Satisfacción Laboral (ESL), ambas validadas en nuestro país. Para el análisis y procesamiento de datos en primer lugar se realizará la tabulación, codificando y ordenando la información en un Excel para luego trabajar con el programa SPSS 26 y presentar el análisis estadístico; por último, se plasmarán los resultados mediante tablas y gráficos.

Palabras clave: " estrés laboral ", " satisfacción laboral ", " estudiantes ", "enfermería ". (Decs)

## ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between work stress and job satisfaction in nursing students at the Surgical Center of a private university in Lima, 2025. A hypothetical-deductive, correlational, cross-sectional method is used, with a quantitative and applied approach, since the variables for its development were adjusted to this methodology. Likewise, we will work with 80 nursing students at the Surgical Center, using two research instruments: the "Nursing Stress Scale" (NSS) questionnaire and the Job Satisfaction Scale (ESL), both validated in our country. For data analysis and processing, the information will first be tabulated, coded, and organized in an Excel file, then worked with SPSS 26 to present the statistical analysis. Finally, the results will be presented in tables and graphs.

Keywords: "work stress", "job satisfaction", "students", "nursing". (Decs)

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La Organización Mundial de la Salud de la mano con la Organización Internacional del Trabajo promueven medidas puntuales para afrontar los problemas de salud mental en el trabajo. Anualmente 12 mil millones de días de trabajo son considerados perdidos debido a la depresión y la ansiedad, perjudicando de esta forma la economía a nivel mundial en aproximadamente un billón de dólares. A nivel mundial, en países del tercer mundo hasta el 10% de los trabajadores adolecen por estrés laboral, y con valores mucho más elevados en los países industrializados se llega hasta el 50% de trabajadores afectados por esta patología (1).

La pandemia de COVID-19, impactó a nivel mundial la salud mental de la población, elevando los niveles de estrés por un largo periodo y por ende debilitando emocionalmente a la población. Se estima que para el primer año de pandemia se incrementó notablemente en más de 25% los trastornos mentales como estrés, ansiedad y depresión (2).

En China para el 2022 por medio de una investigación en enfermeras en los departamentos de enfermedades infecciosas. Se evidenció que, de 1536 enfermeras chinas, 1355 experimentaron estrés laboral, lo que equivale al 88 % del total, teniendo como consideración que laboraban en el área de enfermedades infecciosas (3).

La Organización Mundial de la Salud Europa, por medio de una encuesta al personal de salud de la Unión Europea, teniendo como finalidad dar a conocer los retos a los que hacen

frente las enfermeras y médicos en sus establecimientos de salud pertenecientes a 27 países de la Unión Europea. Tuvieron como resultado que al menos el 44% del personal de salud sufrió estrés agudo, mientras que el 37% experimentó ansiedad, según un informe publicado recientemente (4).

El personal de salud tiene mayor probabilidad de que salud mental se vea contrariada. En Estados Unidos alrededor de 20,000 000 de trabajadores del área de la salud como consecuencia de las exigentes condiciones de trabajo se exponen a tener problemas de salud mental, incluso antes de la pandemia, sin embargo, post pandemia se incrementó: el 93 % padecía estrés y se encontraban con una sobre carga de trabajo; por otro lado, se sentían agotados físico y emocionalmente un 82% del total y un 45% admitió que no tenían apoyo emocional lo que complicaba su salud mental (5).

El 2023 IPSOS Global realizó una encuesta online en 31 países teniendo un total de 23,274 de personas adultas mayores de 18 años; resaltó que el 87% de peruanos piensa que su salud mental y física son igual de importante, el 25% cree que su sistema sanitario lo ve de igual manera, finalmente el 74% indica que se ha sentido estresado hasta el punto de no poder hacer frente a la situación (6).

Según la Organización Panamericana de Salud, en las Américas el 51% (331 millones) de la población total es considerada como la fuerza de trabajo. América Latina y el Caribe están presente en todos los sectores económicos contribuyendo con el 60% de la fuerza de trabajo. Para validar el rendimiento y productividad es necesario: condiciones de empleo

equitativas y justas, seguras, saludables y satisfactorias; de esta forma se lograría el trabajo digno, tanto en lo individual como colectivo apuntando a un mayor desarrollo y productividad. Por otro lado, los causantes de: accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo son las condiciones inseguras de trabajo que a su vez son peligrosas e insatisfactorias. Finalmente se ratifica que las determinantes sociales claves de la salud son el trabajo y el empleo (7).

En América Latina se evidenció que, como región nuestro personal de salud, específicamente, las enfermeras sufren de estrés laboral, a pesar de que se han documentado muy pocos estudios sobre el tema, esto significa un problema relevante a nivel de la región. En Brasil el 70 % de los profesionales de la salud informaron experimentar estrés laboral, y en México se constató una prevalencia de 60 % con niveles altos de estrés laboral. De esta manera se rechaza la afirmación de que en América Latina el estrés laboral en enfermería no es significativo (8).

En Paraguay, se realizó el primer censo de enfermería, encuestando a 16 469 enfermeros y enfermeras a nivel nacional. Este estudio fue realizado con el fin de determinar las causas de la existencia de un bajo nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería. Como resultado cerca al 76% eran profesionales; el 16% conformado por técnicos y auxiliares, el 11% sin categoría laboral. Sin embargo, se evidenció las patologías que presentan las profesionales encuestadas: hipertensión arterial cerca del 10%, diabetes cerca del 2% y otras patologías el 13%, demostrando que al no gozar de una buena salud física no pueden realizar sus labores satisfactoriamente (9).

En Colombia, en dos hospitales de la ciudad de Cartagena, muestran que también se encuentra presente este problema en el personal de enfermería, de 156 enfermeras y enfermeros, cerca al 34% evidenciaron un nivel de estrés alto; por lo que, los factores laborales y personales, se asocian a este trastorno mental, al igual que el tipo de contrato bajo el cual laboran y los servicios en que trabajan (10).

En la Universidad de Córdoba, se realizó una investigación en la misma población. De 114 personal de salud en enfermería, el 48,2% tienen nivel de estrés medio. Demostrando que la carga de trabajo, la falta de personal para cubrir adecuadamente los servicios de enfermería; la preparación profesional insuficiente, la muerte y sufrimiento son los factores que desencadenan elevados niveles de estrés en las enfermeras y enfermeros (11).

La realidad peruana no es ajena al resto del mundo. El Instituto Nacional de Salud Mental del Perú, alertó como el estrés laboral está causando inestabilidad en la salud mental; el médico psiquiatra Dr. Changana que labora en el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, enfatiza la evolución negativa en el ambiente laboral. Estos factores de riesgo son representados por: un ambiente tóxico, el maltrato y conflictos dentro del área de trabajo, poca precisión sobre las funciones a cumplir, el exceso de carga laboral y el incremento de inseguridad laboral. Aunque existen información oficial limitado el Ministerio de Salud informa que en el 2023 se brindó atención a más de 42 000 casos de estrés severo. Teniendo en cuenta que el 2022 en otro estudio evidenciaron un elevado porcentaje de peruanos que se sentían agotados por las extenuantes condiciones de trabajo,

representando un 72% (12).

En el Hospital Arzobispo Loayza se realizó un estudio en el que se mostró la importancia de la salud mental en la población; cerca al 25% sufrió algún tipo de problema de salud mental en una o varias etapas de su vida. Antes de la pandemia, según las últimas estadísticas, 1 de cada 5 peruanos experimentaba algún problema de salud mental. En la actualidad aumentó a 1 de cada 4 personas, alarmándonos puesto que tiene un impacto más relevante en la población joven de 18 a 29 años de edad (13).

Por último, se ha observado que el personal de enfermería que cursa sus estudios de la segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico en una Universidad Privada de Lima, enfrentan a diario situaciones de estrés tanto en el trabajo como en sus estudios, por problemas de tiempo y carga laboral; lo que se refleja en la disminución en la atención de calidad a los pacientes, un rendimiento académico inadecuado y no lograr una óptima satisfacción al realizar sus actividades, el incremento de carga laboral y el cumplir con los trabajos de la universidad suponen un incremento de estrés. En consecuencia, se ha tratado de entender cómo estrés laboral puede estar relacionado con la satisfacción laboral.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión " ambiente físico " se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería?

¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión " ambiente social " se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería?

¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión " ambiente psicológico " se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación existente entre estrés laboral y satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Identificar la relación existente entre estrés laboral en su dimensión " ambiente físico " y la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería.

Establecer la relación existente entre estrés laboral en su dimensión " ambiente social " y la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería.

Identificar la relación existente entre estrés laboral en su dimensión " ambiente psicológico " y la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería.

## **1.4 Justificación de la Investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Este estudio posee sustento teórico, elaborado con un marco teórico, se basa en el Modelo de Adaptación de Callixta Roy, el que fomenta la adaptación del ser humano y de esta forma evaluar como los estudiantes de la especialidad de Centro Quirúrgico responden a factores estresantes ya sean internos o externos y como se adaptan o fracasan en adaptarse a estos estresores durante la realización de sus labores profesionales. De igual forma utilizamos como sustento la Teoría de las necesidades de Enfermería de Virginia Henderson, la cual afirma que mostramos una preferencia natural hacia la autorrealización: el impulso inherente de todo ser humano para lograr su potencial a través de habilidades y aptitudes. Por ende, si queremos comprender mejor la satisfacción laboral debemos examinar si están o no satisfechas las necesidades básicas en ellas

mismas.

### **1.4.2 Metodológica**

Se empleará el método hipotético-deductivo, el que tiene como base fundamental la formulación de hipótesis, siendo este el punto del que se parte para llegar a una deducción. Esta deducción nos direccionará a predicciones para luego contrastarlo con la vida real. Finalmente, si esta predicción concuerda con lo observado se podrá afirmar o negar la validez de la hipótesis inicial.

### **1.4.3 Práctica**

El profesional de enfermería está expuesto a diversos estresores durante sus labores, debido a ello esta investigación permitirá conocer el nivel de estrés laboral y como repercute en la satisfacción laboral del mismo. La Universidad privada evidenciará un cambio notorio en sus estudiantes ya que al identificar los niveles de estrés las estudiantes lograrán un mayor rendimiento académico. En el ámbito laboral permitirá la reducción del absentismo ya sean por motivos que tienen justificación como los que no también y la rotación del personal a otras áreas. De esta forma se plantearán nuevas estrategias, las cuales ayudarán a las enfermeras a afrontar el estrés y mejorar el problema de insatisfacción laboral. La sociedad se verá beneficiada puesto que se lograría la optimización del sistema de salud teniendo a profesionales más saludables y comprometidos en realizar sus labores eficientemente. Finalmente se fortalecería el reconocimiento social, importancia y valoración de la profesión de Enfermería.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Estará en marcha desde el mes de octubre a diciembre del 2025.

### **1.5.2 Espacial**

La Universidad Privada está ubicada en la Av. República de Chile N°432 Jesús María, Lima.

### **1.5.3 Población o Unidad de Análisis**

Está constituida por 80 enfermeras que cursan la segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Nascimento y Tavares (14) 2025. Brasil. Estudio que tuvo por objetivo "Evaluar cómo la satisfacción y la motivación laboral influyen en la percepción del estrés laboral de los profesionales de enfermería del quirófano. " Estudio de corte transversal, observacional, teniendo como población a 92 encuestados, fue llevado a cabo en el Hospital Universitario Federal considerado uno de los más grandes. Como resultado se evidenció que, cerca al 62% alcanzaron valores altos de estrés y el 39% un nivel medio tanto en satisfacción como en motivación. Finalmente concluyeron en que los profesionales de enfermería en centro quirúrgico de acuerdo a las dimensiones de la motivación y satisfacción laboral experimentan el estrés laboral con un impacto diferente.

Gelcyte y Mazioniené; (15) 2023 en Lituania realizó una investigación que tuvo por objetivo "Analizar el estrés que experimentan las enfermeras en el trabajo y su satisfacción laboral". Optaron por un método de investigación cuantitativa. En el estudio participaron 382 enfermeras que trabajan en instituciones de salud que prestan servicios de atención secundaria y terciaria. Los resultados muestran que más de dos tercios del personal de enfermería se encontraban, en general, moderadamente satisfechos con su trabajo 64%. Aproximadamente una cuarta parte de los encuestados mostró una baja satisfacción laboral 25%, y poco más de una décima parte de los participantes del estudio mostró un alto nivel de satisfacción laboral. Finalmente concluyeron en que el nivel de estrés experimentado en

enfermeras que trabajan en instituciones de salud para pacientes hospitalizados de nivel secundario y terciario es más alto que el promedio.

Tiga-Loza et al. (16) 2024 en Argentina, Colombia, México, Ecuador y Panamá; tuvo como objetivo " Evaluar el nivel de satisfacción laboral, estresores y condiciones laborales de los profesionales de enfermería en algunos países de América Latina durante la pandemia de COVID-19. " Estudio transversal en el que participaron 1215 trabajadores con profesionales de enfermería que trabajan en hospitales. En los resultados se observó que en las dimensiones: características extrínsecas y monotonía, tensión y presión la satisfacción se encuentra en un nivel bajo. Sin embargo, el 84% presentó mayor estrés laboral, el 81% evidenció carga de trabajo, cerca del 68% presentó miedo, el 52% incertidumbre laboral y por último el 20% evidenció reducción de salarios. Concluyeron en que la satisfacción laboral disminuyó a consecuencia del incremento de estrés y carga laboral, así como por la reducción de salarios y la compra de equipos de protección personal.

Piotrowski, Sygit, Boe, Rawat (17) 2022 en Polonia; El objetivo de su investigación fue " identificar los niveles de intención de abandonar la organización, resiliencia, la satisfacción laboral y estrés laboral en una muestra de 390 enfermeras y matronas polacas. " Se realizó una regresión lineal múltiple por pasos para establecer qué variables direccionan la satisfacción laboral y la intención de abandono. El presente estudio mostró: El alrededor del 18% tienen baja satisfacción laboral, el 65% satisfacción laboral media y el 17% satisfacción laboral alta. Cerca del 16 % de la muestra informó un estrés

laboral alto y el 69 % un estrés laboral medio. El 15 % de la muestra informó un estrés laboral bajo. Finalmente concluyeron que el estrés laboral debilita la relación entre resiliencia e intención de abandonar el trabajo y entre satisfacción laboral y resiliencia.

Aires y Paluci (18) 2021 en Brasil, el objetivo en su investigación fue " correlacionar los indicadores de satisfacción laboral, factores de estrés laboral y agotamiento profesional entre enfermeras gestoras y enfermeras asistenciales en Atención Primaria de Salud ", Estudio de campo descriptivo, exploratorio, realizado en 45 unidades de Atención Primaria de Salud en Brasil teniendo la participación de 122 enfermeros. Los resultados: 47% directivos; 63% asistenciales, el 32% presentó niveles de estrés considerables, indicadores de agotamiento emocional, deshumanización y decepción en el trabajo en niveles moderados a altos. Concluyen en que existe una asociación entre los problemas organizativos y las condiciones laborales que dificultan el trabajo de las enfermeras. Independientemente del puesto, la satisfacción laboral es inversamente proporcional al agotamiento.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Fernández (19) 2024 en Cajamarca, el objetivo de su investigación fue "Describir los niveles de estrés de las enfermeras y su relación con la satisfacción laboral en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. " Estudio descriptivo, correlacional y transversal; aplicado en 30 enfermeras que laboraban en la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos y neonatos. Obtuvo como resultados: 53% nivel de estrés alto, medio 24% y bajo 23%. En cuanto al nivel de satisfacción: 53% nivel bajo, nivel de

satisfacción medio 27% y 20% de nivel de satisfacción alto. Concluyó en que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral.

Fonseca, Huatuco y Mesa (20) 2023 en Concepción, Realizó una investigación cuyo objetivo fue " determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021". Estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva, con un nivel exploratoria, diseño correlacional. Obtuvo como resultados que, de 170 enfermeras, el 53% evidencia moderado nivel de estrés y el 4% alto nivel de estrés laboral. Por otro, lado el 22 % alta insatisfacción, con 36 % parcial insatisfacción, el 7 % parcial satisfacción y 2 % alta satisfacción. Concluyen en que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral.

Cornejo (21) 2023 en Trujillo; en su investigación académica postuló como objetivo "determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en un establecimiento de salud MINSA Trujillo, 2023". Tipo de estudio básico, diseño no experimental y correlacional. Se obtuvo una muestra de 140 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el 62% de los encuestados muestra un nivel de satisfacción laboral alta, mientras que el 88% padece estrés laboral moderado. finiquitaron que existe relación significativa entre la satisfacción y el estrés laboral.

Vivero (22) 2022 en Piura; su trabajo de investigación tuvo como " determinar la relación entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de

emergencia de un Hospital de Guayaquil". Desarrolló su estudio bajo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 26 enfermeras. Como resultados mostraron que en referencia al estrés laboral: el 44% tiene un nivel medio, el 37% un nivel bajo; por otro lado, se observó que el 56% presenta un nivel alto de satisfacción laboral y el 37% un nivel medio del mismo. Concluyó que no existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.

Saavedra (23) 2021 en Cusco; su investigación tuvo como objetivo " Detectar la relación entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores de los centros de salud de la micro red Anta - Cusco 2021". Optó por una investigación de nivel básico con un diseño no experimental transversal, correlacional y cuantitativo. Contando con una población de 128 personas que laboran en el área de salud. El resultado muestra que en cuanto al estrés laboral el 64% se encuentra en un nivel alto, 26% nivel bajo y 10% nivel intermedio. Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral se obtuvo que el 10% tiene un nivel intermedio satisfacción laboral, el 45% nivel bajo y el 45% nivel alto. Concluyó en que existe una correlación estadística altamente significativa, de tipo inversa y de fuerza baja entre estrés laboral y satisfacción laboral.

Carrasco; Castillo; Salas y Reyes (24) 2020 en Chimbote; el objetivo de su investigación fue "Determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19. ", con Estudio transversal, correlacional y analítico realizado en 60 enfermeras que laboran en servicios

críticos de un hospital público de Chimbote-Perú. Muestran como resultados que el nivel medio prevaleció en los estresores ambientales 63%, laboral 83% y personal 52% de los profesionales de enfermería. Finiquitaron que existe asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambiental

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Estrés Laboral**

#### **Concepto:**

Es la respuesta que se obtiene luego de desestabilizar física y emocionalmente a una persona que percibe las exigencias como situaciones a las que no puede hacer frente. Este puede relacionarse con el ámbito laboral y estará ligado al tipo de organización del trabajo, las relaciones interpersonales y el diseño de la organización; parte de la sobre exigencia dentro del trabajo que no concuerdan con las capacidades, recursos, conocimiento y habilidades del empleado y con las expectativas de una cultura organizacional de la Institución o empresa (25).

#### **Causas:**

Son llamados peligros psicosociales aquellos factores de riesgo inherentes al lugar de trabajo que pueden causar estrés. Estos son conceptualizados por la Organización Internacional de Trabajo como “la interrelación las funciones en el trabajo, las cualidades organizacionales y en cuanto al trabajador sus necesidades, cultura, aptitudes y habilidades, así como las situaciones externas al trabajo que tienen influencia positiva o negativa en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral” (26).

## **Dimensiones:**

**Dimensión Ambiente Física:** Es de suma importancia ya que contribuye a la presencia de estrés laboral en el personal de salud, principalmente en enfermería, este entorno laboral sanitario puede sumar con circunstancias saludables y seguras. Existen factores ambientales que influyen negativamente como: la distribución, la planificación, la presencia de contaminantes en el aire, así como, el ruido que puede provocar incomodidad e insatisfacción del personal, por otro lado, la luz si es natural disminuye el nivel de estrés y ansiedad, por ello es importante tener ambientes con ventanas que nos acerquen a recursos naturales y áreas verdes (27).

**Carga Laboral:** Es considerado uno de los estresores laborales más predominantes, relacionado directamente con las actividades u oficios en los que laboran, de igual forma con el nivel de exigencia temporal, física y mental, los que son indispensables al momento de cumplir sus funciones. Siendo muchas las funciones que tienen que cumplir los enfermeros, así como la carga laboral de acuerdo al área en cada establecimiento de salud, se encuentran expuestos a gran cantidad de estresores (29).

**Tiempo:** Se encuentra estrechamente relacionado a la carga laboral siendo el resultado de la cantidad de minutos y horas que brindan cuidados, es definido como el tiempo necesario que toma atender a una persona en situación de vulnerabilidad brindándole los cuidados de forma directa o indirecta (30).

Tareas realizadas: Las enfermeras (os) brindan cuidados holísticos a toda la población en todos los grupos etarios, de igual manera brindan atención a la familia y comunidad, en forma preventiva, promocional y en situación de rehabilitación. Tienen como funciones: Promover un entorno saludable y seguro, la defensa de poblaciones vulnerables, la investigación científica, colaboración con grupos intersectoriales en políticas de salud y gestión. En el ámbito de la práctica profesional del personal de salud, se encuentra influenciado por normas, leyes, la educación, normas y necesidades de salud de la población (31).

De igual forma existen factores como: temperatura, ambientes acinados, condiciones inadecuadas de vida y contaminación, que contribuyen a niveles elevados de estrés laboral (28).

### **Dimensión Ambiente Social:**

La insuficiente cantidad de profesionales de salud en sus centros de labora generan mayor carga laboral, siendo esta la causa principal del estrés laboral protagonizando el 65%. La presión laboral puede ser positivo generando en el personal un mayor rendimiento, sin embargo, si esta es constante y por mucho tiempo resultará en agotamiento (32).

El ambiente social se ve afectado cuando existe: conflicto y ambigüedad de rol puesto que el personal tiene expectativas que no coinciden los las exigencias de la organización por el desconocimiento de sus funciones, los turnos de trabajo excesivo que

provoca agotamiento y desgaste tanto físico como emocional, las relaciones entre compañeros de trabajo y grupales es considerado positivo, pero se negativiza cuando no existe un buen ambiente laboral y se general conflictos entre sí (33).

Conflictos en el personal de salud: Causado principalmente por desacuerdos en aspectos de la práctica profesional, sumándose también a la discriminación ya que existen ideas equivocadas sobre el comportamiento y forma de pensar que los conlleva al prejuicio (34).

Insuficiente personal: La incongruencia entre la carga laboral y la cantidad de personal para realizarlo perjudica a los pacientes y genera agotamiento en el personal de salud. Las enfermeras suelen enfrentarse a turnos laborales agotadores lo que provoca que no alcancen un descanso adecuado que permita que realicen su labor de forma efectiva y eficiente con el objetivo de brindar seguridad al paciente. Para lograr hacer una diferencia es necesario planificar anticipadamente los turnos distribuyendo al personal de acuerdo a la necesidad de servicio, para lo cual es importante hacer uso de tecnologías para optimizar el uso de recurso. Realizando estos cambios se verían beneficiados los pacientes obteniendo una mayor calidad en la atención de salud ya que se disminuyen los errores programáticos por el agotamiento (35).

### **Dimensión Ambiente Psicológica:**

Sufrimiento: Es experimentado por toda la humanidad que no solo es físico sino también emocional. Para Lévinas, "supone el hecho de estar acorralado por la vida y por

el ser". Cassell lo define como: "El estado de malestar inducido por la amenaza o la pérdida de integridad o desintegración de la persona, con independencia de su causa". Este tipo de situación nos recuerda lo vulnerables que somos. Enfermería tiene una función fundamental brindando cuidados espirituales, promoviendo en el paciente la identificación de valores y creencias. De modo que logren afrontar el dolor o sufrimiento posterior a la identificación de las emociones. Estos cuidados espirituales no llegan a ser brindados porque no se dispone de los medios para realizarlo (36).

Fallecimiento: Pérdida de las funciones vitales en su totalidad. No existe una actitud que sea considerada correcta frente al fallecimiento puesto que existen factores sociales, culturales que influyen, así como componentes religiosos y económicos; estos permitan que existan diversas posturas. De esta forma el personal profesional de enfermería que se encuentra presente desde el inicio de la vida del ser humano hasta el término de la misma se ve influenciado por estas emociones (37).

Nivel de preparación profesional: Es aquello que nos permite adquirir una orientación genuina de la labor profesional, esta permitirá que habilidades y destrezas sean desarrolladas para ejercer la profesión de forma eficaz, efectiva y eficiente en el puesto o área de trabajo correspondiente. En esta formación se encuentra incluida el proceso de enseñanza aprendizaje, así como la educación no formal y la educación formal. La base de esta formación profesional es que se sustente de forma teórica (38).

Nivel de apoyo: La ayuda que brindan los colegas y supervisores, también conocida

como apoyo social, permitirá que el nivel de satisfacción laboral se incremente en todo el personal profesional de enfermería. Por ello se crean redes de apoyo tanto formales como informales como estrategia de mejora en los servicios de salud, de igual forma está considerada la preparación de supervisores con un estilo participativo, que dirijan el liderazgo democráticamente. Es importante que la función de los supervisores en el apoyo social tenga una formación completa y continua que favorezca el progreso de competencias en gestión, supervisión y asesoramiento. Por otro lado, se puede actuar también en el incremento del compromiso laboral en el centro de trabajo y de esta forma se incrementarían a su vez los recursos personales y laborales. Son llamados también recursos de la organización o recursos organizacionales lo que están conformados por la autonomía (39).

### **Teoría de Enfermería:**

#### **Modelo de adaptación de Callista Roy**

Callixta Roy laboró en el área de pediatría, esta experiencia laboral le permitió tanto en lo profesional como personal observar como los infantes lograban una adaptación rápida a los cambios causados por las patologías. De esta forma logró avances en el desarrollo del modelo (40).

#### **SISTEMA ADAPATITVO HUMANO:**

"Roy describe a las personas como seres holísticos, con partes que funcionan como unidad con algún propósito, no en una relación causa-efecto. Los sistemas humanos incluyen a las personas como individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones,

y a la sociedad como un todo". Entendiendo que el ser humano es indivisible, considerando a todas las personas en los diferentes grupos etarios a los que pertenezcan. (41).

#### **AMBIENTE:**

Aquellas circunstancias o situaciones que rodean y perjudican el comportamiento y desarrollo del ser humano como sistema adaptativo, especialmente considerando a los recursos del mundo y personas (42).

#### **ESTIMULOS:**

En el modelo, Roy define los estímulos como "todo aquello que provoca una respuesta. Es el punto de interacción del sistema humano con el ambiente": Estimulo Focal, Estimulo Contextuales y Estímulos Residuales (43).

### **2.2.2 Satisfacción Laboral**

#### **Concepto**

Son los sentimientos positivos o negativos, subjetivos y los tipos de comportamientos que permiten que las autoridades o dirigentes de instituciones logren comprender la actitud de sus trabajadores hacia las actividades o funciones que cumplen, de forma que puedan entender que efecto a futuro tendrá sobre el compromiso que sientan hacia la empresa, lo que se evidencia con la conducta que muestra el empleado ante la labor que cumple, esta actitud estará basada en sus valores y creencias hacia su propio trabajo (44).

## **Dimensiones**

**Condiciones Física:** Condiciones dentro del área de trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme, etc (45).

**Clima y Cultura Organizacional:** Para construir una organización primero se debe tener una base, la que llega a ser la cultura. Consta de valores, normas, creencias que llegan a ser la guía del cómo la institución realiza su trabajo al igual que el comportamiento de sus trabajadores. Esta cultura se da a largo plazo y es más conocida como la personalidad de la institución o empresa, así mismo, los valores que posee el fundador llegan a ser un reflejo para la cultura de la empresa. Por otro lado, el clima es descrito como algo mas superficial en el tiempo. Es el sentimiento del empleado hacia su trabajo en la institución, es como el estado de ánimo dentro del trabajo. Determinado por diversos factores tales como: los beneficios, las recompensas adquiridas, el reconocimiento de logros alcanzados en beneficio a la institución y sobre todo el tipo de liderazgo bajo el cual se labora (46).

**Políticas Administrativas:** Conjunto de acciones en coordinación que buscan optimizar de forma segura los recursos de la organización, esto contribuye a dirigir actividades, coordinar las acciones para el logro de metas trazadas por la institución (47).

**Beneficio Salarial:** Según la ley de la Enfermera, el beneficio salarial es considerado un derecho fundamental, esta remuneración debe cumplir con dos requisitos;

ser equitativa y estar dentro del escalafón salarial que sea proporcional a la jerarquía o nivel científico, de acuerdo a las responsabilidades y condiciones bajo las cuales se cumple con el ejercicio profesional demandado (48).

**Relación con la Autoridad:** Conexión entre un superior y un subordinado, donde la orden es del superior son consideradas autoritarias por el subordinado siempre que sean percibidas como legítimas y estén dentro de límites aceptables (49).

### **Teoría de Enfermería**

La teoría de las 14 necesidades básicas propuesta por la investigadora Virginia Henderson, son considerados como estímulos a la autonomía de los usuarios de salud no solo a los que se encuentran enfermos sino también a los saludables, teniendo en cuenta todos los aspectos que influyan: el ambiente, su historia, situación política y social. Henderson es la primera teorista que menciona el acompañamiento del personal de enfermería en la etapa final o muerte (50).

En su teoría define que la “...enfermería tiene como única función ayudar al individuo sano o enfermo en la realización de aquellas actividades que contribuya a su salud o recuperación (o una muerte tranquila) que realizaría sin ayuda si tuviese la fuerza, voluntad o conocimiento necesario, haciéndolo de tal modo que se le facilite su independencia lo más rápido posible. Henderson concibe el papel de la enfermera como la realización de las acciones el paciente no puede realizar en un determinado momento de su ciclo de vital, fomentando el auto cuidado por parte del paciente (51).

Desde el punto de vista de la profesión en la actualidad se puede observar que el personal de enfermería no está satisfecho, ya que expresan descontento continuamente, no actúan en forma independiente, no les agrada el ambiente en el que trabajan. La enfermería necesita reconocimientos por parte de los pacientes, familias y comunidad para que se sienta conforme con la profesión, pueda modificar su actitud y sentirse satisfecha con el desarrollo de la misma (52).

## **2.2 Formulación de Hipótesis**

### **2.2.1 Hipótesis General**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025.

### **2.2.2 Hipótesis Específicas**

H1 E1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería.

H1 E2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería.

H1 E3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería.

### **3 Metodología**

#### **3.1 Método de Investigación**

El método hipotético-deductivo de investigación deberá ser entendido como un método que utiliza la deducción o sea el encadenamiento lógico de proposiciones para llegar a una conclusión o, en este caso, un descubrimiento; puesto que se evidenciará la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral (53).

#### **3.2 Enfoque de Investigación**

Es de enfoque cuantitativo tiene su base en un esquema guiado bajo la lógica y deducción, el mismo que busca la formulación de interrogantes de investigación e hipótesis que deberán ser comprobadas posteriormente, para lo cual se aplican métodos de almacenamiento de datos para comprobar la hipótesis propuesta, fundamentado en el análisis estadístico, con el objetivo de demostrar teorías e identificar pautas de comportamiento (54).

#### **3.3 Tipo de Investigación**

Es aplicada porque se centra en la aplicación práctica del conocimiento científico para resolver problemas concretos o mejorar situaciones existentes. Su objetivo principal es utilizar los resultados de la investigación para desarrollar soluciones prácticas y abordar necesidades específicas en diversos campos, como la medicina, la ingeniería, la agricultura, entre otros (55).

### 3.4 Diseño de Investigación

**Observacional:** Se utiliza para responder a una pregunta de investigación basándose únicamente en lo que el investigador observa. No hay interferencia ni manipulación de los sujetos de investigación, ni grupos de control ni de tratamiento (56).

Descriptivo: el investigador puede elegir entre ser un observador completo, observar como participante, un participante observador o un participante completo (57).

**Correlacional:** Puesto que se busca analizar la relación entre dos o más variables, no existe intervención de quien realiza este estudio de investigación. Este tipo de investigación ayuda a determinar si existe una asociación entre las variables, pero no determina si una causa la otra. Pueden tener tres posibles resultados o relaciones entre las variables: correlación positiva, negativa o nula (58).

**Prospectivo:** Porque analiza eventos o fenómenos a futuro a partir de datos recopilados en el presente. Se basa en la observación y el seguimiento de sujetos, situaciones o tendencias a lo largo del tiempo para identificar patrones y hacer predicciones fundamentadas (59).

**Transversal:** Son aquellos en los que se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único, por lo que se aplicará ellos instrumentos una sola vez. Su propósito se centra

en describir variables y analizar su comportamiento en un momento dado (60).

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

Constituida por 80 estudiantes de la segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico.

Dado que la población es finita no se contará con muestra.

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeros estudiantes de ambos sexos de la especialidad de Centro Quirúrgico
- Enfermeros que firmaron el consentimiento.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeros que no desean participar.
- Enfermeros que no se encuentren presente el día que se aplican los cuestionarios.

**3.6 Operacionalización de Variables**  
**V.1 ESTRÉS LABORAL**

<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
Síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, específicas organismo, distintos nocivos de la naturaleza física o química presentes en el medio ambiente (61).	Para medir el estrés de laboral utilizaremos la Escala de Estrés no Laboral (ESL) que consta de 34 ítems a dividido en tres agentes dimensiones. (62)	Dimensión Ambiente Físico  Dimensión Ambiente Psicológica  Dimensión Ambiente Social	Carga Laboral  Tiempo  Tareas Realizadas  Sufrimiento  Fallecimiento  Nivel de Preparación Profesional  Nivel de apoyo  Conflictos en el personal de salud  Insuficiente personal	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel Alto 69 a 102 puntos.</li> <li>• Nivel Medio 35 a 68 puntos.</li> <li>• Nivel Bajo 0 a 34 puntos.</li> </ul>

## V.2 SATISFACCIÓN LABORAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa
<p>Perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencia (63)</p>	<p>Para medir la satisfacción laboral utilizaremos la “Escala de Satisfacción laboral” que consta de 20 items dividido en tres dimensiones (64).</p>	Condiciones Físicas	Distribución de Espacio Seguridad e Higiene	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel Alto 82 a 99 puntos.</li> <li>• Nivel Medio 33 a 72 puntos.</li> <li>• Nivel Bajo 1 a 27 puntos.</li> </ul>
		Clima y Cultura Organizacional	Filosofía Institucional Relación entre trabajadores Grado de conflicto		
		Políticas Administrativas	Estructura de Autoridad Gestión Organizacional		
		Beneficio Salarial	Competencia Salarial Compensaciones Adicional		
		Relación con la Autoridad	Estudio de liderazgo Ambiente Laboral Trabajo en Equipo		

### **3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Se aplicará la técnica de la encuesta que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características»; para luego aplicar el instrumento del cuestionario. Es frecuentemente utilizada porque posibilita que se obtengan datos eficazmente y de forma rápida (65).

#### **3.7.2 Descripción de Instrumentos**

##### **Instrumento 1**

Se utilizará: el cuestionario “The Nursing Stress Scale” escala adaptada por Morales y colaboradores en el año 2021 en Perú (62). Compuesto por 34 preguntas, repartidas en 3 dimensiones: “ dimensión física ”con 4 items, “ dimensión social ”con 10 items y “ dimensión psicológica ”con 20 items,

La posibilidad de respuesta es de tipo escala de Likert. Donde:

Muy frecuente = 3

Frecuentemente = 2

A veces = 1

Nunca = 0

La puntuación máxima es de 102 puntos.

Con los siguientes rangos:

Nivel alto: 69 a 102 puntos

Nivel medio: 35 a 68 puntos

Nivel bajo: de 0 a 34 puntos

## **Instrumento 2**

Se utilizará La Escala de Satisfacción Laboral (ESL) elaborado por Cortez y Escobar (64), en Perú en el año 2024, contiene 20 ítems y 5 dimensiones designadas: Condiciones físicas con 4 ítems, Clima y cultura organizacional con 5 ítems, Políticas administrativas con 2 ítems, Beneficio salarial con 2 ítems y Relación con la autoridad con 7 ítems. Es tipo de escala Licker:

Muy satisfecho = 4

Satisfecho = 3

Poco satisfecho = 2

Nada satisfecho = 1

Para la categorización de la variable el puntaje será:

Nivel Alto = 82 a 99 puntos.

Nivel Medio = 33 a 72 puntos.

Nivel Bajo = 1 a 27 puntos.

### **3.7.3 Validación**

#### **Instrumento 1**

A través de juicio de expertos se obtuvo 0.922 como valor de validez (62).

#### **Instrumento 2**

Validado por medio del juicio de expertos con el estadístico V de Aiken, a su vez

se estableció la validez de constructo por AFE en base a los coeficientes KMO y prueba de esfericidad de Bartlett y para el AFC, la prueba KMO arrojó un valor de .812, con una significancia bilateral de 0.001 (64).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **Instrumento 1**

Se obtuvo a través del alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.8$ ), considerada aceptable; puesto que, valores superiores a 0.7 señalan buena confiabilidad (62).

#### **Instrumento 2**

A través de los índices: Alfa de Cronbach de 0.783, considerándolos valores aceptables de confiabilidad (64).

### **3.8 Plan de Procesamiento y Análisis de Datos**

Se trabajará con SPSS 26; se recolectará la información de los cuestionarios aplicados en la población que será estudiada; el cuestionario será de forma virtual con ayuda del Google forms, de modo que la base de datos sea trabajada de forma rápida en el SPSS 26. Se realizará la Prueba de Pearson, chi cuadrado, Spearman.

### **3.9 Aspectos Éticos**

Durante la ejecución de esta investigación consideramos que es importante mostrar la relevancia del Código de Ética y Deontología. El personal de enfermería a sido formado para ejercer la profesión bajo el cumplimiento de los 4 principios bioéticos: la no maleficencia, beneficencia, justicia y autonomía. Estas son componentes de la base de normas que autorizan su actuar, brindando el fundamento para razonar y dirigir nuestras acciones de forma correcta. La prueba de cumplimiento del sistema basado en valores y principios en la labor diaria de enfermería es a lo que llamamos conducta ética; la misma que se ve reflejada en las diversas interrelaciones humanas. Existe un sistema de valores con el que el profesional de enfermería procede en su actuar diario y durante la ejecución de sus funciones, este está compuesto por la veracidad, lealtad, disciplina, responsabilidad, justicia, probidad y honestidad (66).

#### 4 Aspectos Administrativos

##### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025									
	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
1.- Búsqueda del problema	X									
2.- Elección de fuentes bibliográficas	X	X								
3.- Identificación de la problemática y marco teórico		X	X							
4.- Planteamiento del problema y justificación			X							
5.- Enfoque y diseño de investigación				X						
6.- Población					X					
7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos						X				
8.- Aspectos Éticos						X				
9.- Análisis de información						X				
10. Aspectos administrativos del estudio							X			
11. Elaboración de anexos							X			
12. Aplicación de Instrumentos								X		
13. Procesamiento de datos								X		
14. Análisis Estadístico									X	
15. Redacción del informe final										X

##### 4.2 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
A. MATERIALES			
Copia,			50.0
Internet,			80.0
Papel bond	2 millares	20.0	150.0
Utensilios de escritorio			50.0
B. SERVICIOS			500
Computadora	500 horas	1.0	10.0
Impresión	100 hojas	0.1	2.5
Fotocopia	50 copias	0.2	45.0
Anillado	3 u	15.0	150.0
Empastado	3 u	30.0	
C. VIÁTICOS			200
Pasajes			
TOTAL			1237.5

## REFERENCIAS

1. OMS. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [INTERNET]. Ginebra OIT Noticias. 28 setiembre del 2022. [Consultado el 01 de setiembre 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Informe Mundial sobre la Salud Mental: Transformar la salud mental para todos. [Internet] Ginebra OMS, 2022. [Consultado el 01 de SETIEMBRE DEL 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1>
3. Yan J. El estrés laboral y la calidad de vida de las enfermeras en los departamentos de enfermedades infecciosas de China: el papel mediador de la resiliencia psicológica. Front Psychol [Internet]. 2022 Volumen (13):817639[Consultado el 1 de setiembre del 2022]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.817639/full>
4. Euro News. La OMS evaluará el bienestar del personal sanitario de la EU. [Internet]. Bruselas-Belgica: Iraola Irribarren Martha: 23 del 10 del 2024. [Consultado el 05 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://www.euronews.com/health/2024/10/23/who-to-survey-eu-healthcare-workers-mental-wellbeing?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.euronews.com/health/2024/10/23/who-to-survey-eu-healthcare-workers-mental-wellbeing?utm_source=chatgpt.com)
5. Center for Disease Control and Prevention. La salud mental de los trabajadores de salud. [Internet]. Instituto Nacional Para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). 14 de junio 2022. [Consultado el 01 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://archive.cdc.gov/www\\_cdc\\_gov/niosh/newsroom/feature/lasaludmental.html](https://archive.cdc.gov/www_cdc_gov/niosh/newsroom/feature/lasaludmental.html)
6. Ipsos. Día de la Salud Mental 2023. [Internet]. Plataforma Online Global Advisor, 2023. [Consultado el 1 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-10/World%20Mental%20Health%20Day%20Survey\\_PERU\\_V2.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-10/World%20Mental%20Health%20Day%20Survey_PERU_V2.pdf)
7. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). La dinámica demográfica de América Latina y su impacto en la fuerza de trabajo – Observatorio Demográfico. [Internet]. Santiago. 2024. [Consultado el 1 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/54130242-4c01-4d5a-a630-b13291b9c997/content>
8. Navas L., Humberto W. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorguen cuidados hospitalarios. INSPILIP [Internet] 2023, Vol (7)3 [Consultado el 1 de setiembre del 2025]. Disponible en: [file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/Impacto+del+estr%C3%A9s+laboral+en+los+profesionales+de+enfermer%C3%ADa+F%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/Impacto+del+estr%C3%A9s+laboral+en+los+profesionales+de+enfermer%C3%ADa+F%20(1).pdf)

9. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina [Internet]. Washington, DC: OPS; 2023 [Consultado el 2 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Castillo I. Estrés Laboral en enfermería factores asociados. Cartagena (Colombia). Rev Salud Uninorte – Scielo.[Internet].2024;13(1)[Consultado el 2 de setiembre del 2025]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522014000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005)
11. Falon O. Estresores laborales en el profesional de enfermería de los servicios asistenciales de un Hospital de Montería, 2023. [Trabajo de asignatura]. Montería-Crodova. Universidad de Cordova.2023. Disponible en: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/f0d23e3f-06ff-4a30-9a29-6b2b59a80f38/content>
12. MINSA Gob.pe. Dia del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental. [Internet]. 1 de mayo del 2025. [Consultado el 2 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
13. Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Importancia de la salud mental en el Perú. [Internet]. Gob.pe Perú. Oficina de Comunicaciones. 10 de Octubre del 2024. [Consultado el 3 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/hospitalloayza/noticias/1037037-importancia-de-la-salud-mental-en-el-peru>
14. Nascimento J., Tavares E. Impacto de la satisfacción y motivación en el estrés ocupacional del personal de enfermería del quirófano: Estudio Piloto. Rev Bras Enfer [Internet]. 2025; 78(1). [Consultado el 3 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/3RXWdQgGn6Ppj54jmVMw6VN/abstract/?lang=es>
15. Gelčytė, V. y Mažionienė, A. (2023) “Estrés y satisfacción laboral en enfermeras”. Vilniaus Universiteto Leidykla [Internet]. 2023; 4(1 (313), págs. 1–7. [Consultado el 6 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.zurnalai.vu.lt/slauga/article/view/30754>
16. Tiga-Loza D. et al. Estudio multicéntrico sobre satisfacción, estrés y condiciones laborales en Enfermería en países de América Latina. Rev Latino-Am. Scielo [Internet]. 2024;32(10) [Consultado el 6 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?lang=en>
17. Piotrowski A., Sygit E., Boe O., Rawat S. Resiliencia, estrés laboral, satisfacción laboral e intención de abandonar la organización entre enfermeras y parteras durante la pandemia de covid-19. Rev Intern de Inves Ambi y Salud Publ [Internet]. 2022; 19(11):6826. [Consultado el 3 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6826>

18. Aires G.; Paluci M. Satisfacción, estrés y agotamiento profesional de enfermeros de cuidado en Atención Primaria de Salud. Rev Esc Enferm [Internet]2021.USP 55. [Consultado el 3 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/WtxT9fgVJ5fgnNDyCZqvCHC/abstract/?lang=es>
19. Fernandez J. Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. Rev Cubana Enfer [Internet]. 2024;40. [Consultado el 3 de setiembre del 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192024000100002&lang=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100002&lang=en)
20. Fonseca S., Huatuco H., Mesa A. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas - Concepción, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Concepción: Universidad Continental;2023. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14017/1/IV\\_FCS\\_504\\_Fonseca\\_Huatuco\\_Meza\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14017/1/IV_FCS_504_Fonseca_Huatuco_Meza_2023.pdf)
21. Cornejo L., Ramirez B. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de un establecimiento MINSA Trujillo – 2023. [Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Enfermería]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133091/Cornejo\\_GLC-%20Ramirez\\_CBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133091/Cornejo_GLC-%20Ramirez_CBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
22. Vivero K. Estrés laboral y satisfacción con el trabajo en enfermeras del área de emergencia de un hospital de Guayaquil, 2022. [Tesis para obtener el grado de Maestra con Mención en Gestión de los servicios de Salud]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95158/Vivero\\_PK\\_P-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95158/Vivero_PK_P-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
23. Saavedra L. Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud de la Micro Red de Anta – Cusco 2021. [Tesis para obtener el Título de Licenciada en Enfermería]. Cusco: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76226/Saavedra\\_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76226/Saavedra_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Carrasco O., Castillo E., Salas R., Reyes C. Estresores Laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia del covid – 19. Scielo [Internet].2020, 1-14. [Consultado el 3 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
25. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Estrés Laboral. [Informe]. OIT, abril del 2016. [Consultado el 7 de setiembre del 2025]. Disponible en: [file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/wcms\\_475146%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/wcms_475146%20(2).pdf)
26. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el Trabajo, Un reto Colectivo. [Informe]. OIT, 28 de Abril del 2016. [Consultado el 7 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

27. Ma M., Adeney M., Long H., He B. Factores ambientales asociados a la fatiga en enfermeras de primera línea en la unidad de enfermería de enfermedades infecciosas. *Front Sal Public* [Internet]. 2021;9 (1). [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2021.774553/full#B36>
28. BAYER ASPIRINA. Causas del estrés y efectos en el cuerpo [Internet]. México [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.aspirina.com.mx/como-aliviar-el-dolor/causas-del-estres>
29. Comezaquira A., Téran G., Quijada J. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cuban Enfermer* [Internet]. 2021;37(4). [Consultado el 11 de setiembre del 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009)
30. Vargas L., Aya K., Ortiz J., Quiñonez M., Hernandez L., Fuentes G., Casallas A. Carga del cuidado de enfermería: un análisis de concepto. *Rev Cuid* [Internet]. 2024; 15(3). [Consultado el 11 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3848/3172>
31. White, J., Gunn, M., Chiarella, M., Catton, H., Stewart, D. Actualización de las definiciones de «enfermería» y «enfermera». Informe final del proyecto, junio de 2025.[Informe]. Consejo Internacional de Enfermeras, junio del 2025. [Consultado el 12 de setiembre del 2025 del 2025]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN\\_Definition-Nursing\\_Report\\_SP\\_Web.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN_Definition-Nursing_Report_SP_Web.pdf)
32. Care Plus Vietnam. 10 Causas de estrés laboral que los líderes deben tener en cuenta. [Internet]. Singapur: Departamento de Salud Pública de la Ciudad de Ho Chi Minh, 27 de febrero del 2023. [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://careplusvn.com/en/10-causes-of-workplace-stress-that-leaders-need-to-notice>
33. Del Hoyo M. Estrés Laboral. *Inst Nacion Hig Sal Trab* [Internet]. 2018 [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
34. Helizalde H., Almachi D., Chela G., Guano R. Conflictos y discriminación en el campo de la Enfermería: una aproximación sistemática. *Rev Inve Com* [Internet]. 2025; 5(2). [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2739-00632025000202002](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000202002)
35. rFlexio. Déficit de enfermeras en el Perú. [Internet]. 3 de Octubre del 2024. [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://rflex.io/deficit-de-enfermeras-en-peru-6-estrategias-para-que-gestion-de-personas-pueda-enfrentarlo-con-exito/>
36. Muñoz A., Morales I., Bermejo J., Galán J., La Enfermería y los cuidados del sufrimiento espiritual. *Index Enferm* [Internet]. 2014; 23(3). [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962014000200008#:~:text=Ante%20esto%2C%20es%20la%20Enfermer%C3%ADa,all%C3%A1%20de%20lo%20puramente%20visible.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962014000200008#:~:text=Ante%20esto%2C%20es%20la%20Enfermer%C3%ADa,all%C3%A1%20de%20lo%20puramente%20visible.)

37. Morales F., Ramirez F., Cruz a., Arriaga R., Vicente M., De la Cruz C., García N. Actitudes del personal de Enfermería ante la muerte de sus pacientes. Rev Cuid [Internet]. 2021; 12(1). [Consultado el 13 de setiembre del 2025]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732021000100213#B1](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732021000100213#B1)
38. Chávez E., Arévalo R. Satisfacción de los estudiantes sobre la formación Profesional EN Enfermería de una Universidad Peruana. Rev Latin Cienc Social Human. [Internet]. 2023;4(4):1-12. [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1263>
39. Orgambidez A., Borrego Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de satisfacción laboral en personal de Enfermería. Rev Enferm Glob. [Internet]. 2020;16(48). [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000400208#:~:text=Finalmente%2C%20el%20apoyo%20social%20\(d e,de%20los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400208#:~:text=Finalmente%2C%20el%20apoyo%20social%20(d e,de%20los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa.)
40. EBSCO. Modelo de Adaptación en Enfermería. [Internet]. Dewey Joseph, 2023. [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.ebsco.com/research-starters/nursing-and-allied-health/adaptation-model-nursing>
41. Diaz L., Duran M., Gallego P., Gomez B., Gomez E. Gonzales Y., et al. Analisis del Concepto del Modelo de Adaptación de Callixta Roy. Aquichan [Internet]. 2020; 2(1). [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972002000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004)
42. Nurseslab. Hermana Callixta Roy: Modelo de Adaptación de Enfermería. [Internet]. Angelo Gonzalo, 2024. [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://nurseslabs.com/sister-callista-roys-adaptation-model/#google\\_vignette](https://nurseslabs.com/sister-callista-roys-adaptation-model/#google_vignette)
43. Villa L., Aparicio N., Zequeida Y., Parra E., Laredo I., Bautista M. Sor Callixta Roy: Modelo de Adaptación. [Archivo Power Point]. [Consultado el 13 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/524497696/Teoria-de-Callista-Roy>
44. Diaz J., Ledesma M., Tito J., Carranza L. Satisfacción Laboral: algunas consideraciones. Rev Venezol de Geren (RVG). 2023;28(101):1-14. [Consultado el 8 de setiembre del 2025]. Disponible en: <file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboral-8890844.pdf>
45. Posada M, Gonzles M. Educación obrera para Trabajo Decente. Equip Multidis de Trab Dec [Internet]. 2014; 5 [Consultado el 8 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/CondicionesTrabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
46. ESAN. ¿Cuál es la diferencia entre clima y cultura organizacional? [Internet]. LIMA-PERÚ: Conexión ESAN, 12 de febrero del 2018. [Consultado el 8 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cual-es-la-diferencia-entre-clima-y-cultura-organizacional>

47. Meza F., Flores O. La gestión administrativa y su influencia sobre la satisfacción laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro. *Una Ciencia Rev de Estud e Invest* [Internet]. 2024;17(32):4-21. [Consultado el 8 de setiembre del 2025]. Disponible en: [file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/Dialnet-LaGestionAdministrativaYSuInfluenciaSobreLaSatisfa-9559819%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/Dialnet-LaGestionAdministrativaYSuInfluenciaSobreLaSatisfa-9559819%20(1).pdf)
48. Ley del Trabajo de la Enfermera (o), Ley N°27669. Lima-Perú, 15 de febrero del 2002.
49. SCIENCE DIRECT. Relación de Autoridad [Internet]. [Consultado el 8 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/authority-relationship>
50. Intelycare. Teoría de Enfermería de Virginia Henderson: explicación y ejemplo. [Internet]. Marie Hasty. [Consultado el 8 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.intelycare.com/career-advice/virginia-henderson-nursing-theory-explainer-and-examples/>
51. Nurseslabs. Virginia Henderson: Teoría de las necesidades de Enfermería. [Internet]. Martha Vera, 2024. [Consultado el 8 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://nurseslabs.com/virginia-hendersons-need-theory/>
52. Carmona A., Gomez M., Segura B., Satisfacción laboral de Enfermería. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Argentina: Universidad Nacional del Cuyo; 2012. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/10441/carmona-adriana.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10441/carmona-adriana.pdf)
53. Experto Universitario. Método Hipotético-Deductivo: Definición, características y aplicación. España: Ernesto Suarez; febrero del 2025. [Consultado el 9 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-hipotetico-deductivo/#:~:text=para%20la%20investigaci%C3%B3n.-,Definici%C3%B3n%20de%20m%C3%A9todo%20hipot%C3%A9tico%20deductivo,en%20diferentes%20%C3%A1mbitos%20del%20saber.>
54. Hernandez R. Metodología de la Investigación [Internet]. 6ta Edición. México: Mc Graw Hill,2014 [Consultado el 8 de setiembre el 2025]. Disponible en: [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
55. Vizcaíno P., Cedeño R., Maldonado I., Metodología de la investigación Científica: Guía práctica. *Rev Cientif Multidisc.* [Internet]. 2023; 7(4). [Consultado el 12 de setiembre del 2025]. Disponible en: <file:///C:/Users/Oswaldo%20DaVinci/Downloads/7658-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33560-1-10-20230927.pdf>
56. Tegan G. ¿Qué es un estudio observacional? Guía y ejemplos. [Internet]. [Consultado el 13 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.scribbr.co.uk/research-methods/observational-study/>
57. Guevara G., Verdesoto A., Castro N. Metodologías de Investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Rev Cientif Invest Conoc* [Internet]. 2020: 4(3);163-173. [Consultado el 13 de setiembre del 2025]. Disponible en:

- <file:///C:/Users/Andr%C3%A9s%20Balvin/Downloads/Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf>
58. Researcher.Life ¿Qué es la investigación correlacional? Definición, tipos y ejemplos [Internet]. EEUU: Sreekumar Divya, 29 de octubre del 2024 [Consultado el 9 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://researcher.life/blog/article/what-is-correlational-research-definition-and-examples/>
  59. QuestionPro. Estudio prospectivo: características, usos y cómo realizarlo [Internet]. Washington: Cristina Ortega [Consultado el 13 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-prospectivo/>
  60. Muggeburg M., Perez I. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Rev Enferm Univ. [Internet]. 2007;4(1). [Consultado el 14 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/12/1028446/469-manuscrito-anonimo-891-1-10-20180417.pdf>
  61. Patlán J., ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev Salu Uninor [Internet]. 2019; 35(1): 156-184. [Consultado el 14 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
  62. Alvarado B. Nivel de estrés laboral en enfermeras que trabajan en UCI del Hospital Sergio E. Bernales 2022. [Para optar por el Título de especialista de Enfermería en Cuidados Intensivos] Lima: Universidad Maria Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1209>
  63. Psicología Científica.com. Satisfacción: descripción teórica de sus determinantes [Internet]. [Consultado el 14 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes>
  64. Cortez D., Yovera T. Construcción y validación de la escala de satisfacción laboral en enfermeras de los hospitales públicos, Piura 2024. [Tesis para optar por el Título de Licenciada en Psicología]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2024. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/162924>
  65. Monge C. Metodología de la Investigación Cuantitativa y cualitativa Guia Didáctica. [Internet]. Universidad SurColombiana. Colombia, Carlos Arturo Monge Alvarez, 2017. [Consultado el 14 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
  66. Resolución N° 445-05/CEP. EXP. N° 322-09CN-CEP. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf)

# ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**Título: "Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025".**

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño Metodológico</b>
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> a. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión "ambiente físico" se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería? b. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión "ambiente social" se relaciona con la satisfacción laboral en</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> a. Identificar la relación existente entre el estrés laboral en su dimensión "ambiente físico" y la satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería? b. Establecer la relación existente entre estrés laboral en su dimensión "ambiente social" y la satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de</p>	<p><b>Hipótesis General</b> <b>H1.</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025. <b>H0.</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025. <b>Hipótesis Específicas</b> <b>HaE1.</b> Existe relación estadísticamente</p>	<p><b>Variable 1: Estrés Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico</li> <li>• Ambiente Social</li> <li>• Ambiente Psicológico</li> </ul> <p><b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones Físicas</li> <li>• Clima y cultura organizacional</li> <li>• Políticas Administrativas</li> <li>• Beneficio Salarial</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Método, Enfoque, Diseño, Corte y Nivel de Investigación</b> Hipotético-Deductivo, Cuantitativo, Observacional, Transversal y diseño correlacional</p> <p><b>Población</b> Constituida por 80 estudiantes de la segunda Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico. Dado que la población es finita no se contará con muestra.</p>

---

estudiantes de la Especialidad de Enfermería?  
c. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión "ambiente psicológico" se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería?

Enfermería?  
c. Identificar la relación existente entre estrés laboral en su dimensión "ambiente psicológico" y la satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería?

significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería.

**HaE2.** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería.

**HaE3.** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería.

- Relación con la autoridad

## ANEXO 2: Instrumentos

### INSTRUMENTO 1. ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

#### DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo:

#### CUESTIONARIO:

A continuación, se presenta una serie de enunciados relacionados con el estrés laboral, deberá marcar con una X el número que corresponde al ítem evaluado según la siguiente escala.

0 = Nunca      1 = Algunas veces      2 = Frecuentemente      3 = Muy frecuentemente

N°	ENUNCIADO	NUNCA	AVECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico.	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no mejora.	0	1	2	3
5	Problema con el superior.	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente que no mejora.	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas del servicio.	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente.	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos.	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con el que has llegado a tener una relación estrecha.	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejemplo: pacientes conflictivos, hostilidad, etc).	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	0	1	2	3
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir.	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor.	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible.	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica.	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	0	1	2	3

**INSTRUMENTO 2.**  
**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (ESL)**

**EDAD:**

**GÉNERO:**

**CIUDAD:**

**FECHA:**

Marca con una "x" debajo de la opción que usted considere conveniente de acuerdo con la siguiente escala. Le recordamos que en el siguiente cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas.

A continuación, se presentarán 20 ítems los cuales deberán ser respondidos de la siguiente manera:

1. Nada Satisfecho
2. Poco Satisfecho
3. Satisfecho
4. Muy Satisfecho

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
1	Cuento con suficiente espacio para trabajar cómodamente.				
2	Cuento con los implementos necesarios para desempeñar mis funciones				
3	Las áreas e instrumentos de trabajo son seguras e higiénicas.				
4	Los principios de la empresa son justos y equitativos.				
5	Hay transparencia en la aplicación de los principios y creencias de la empresa				
6	Me agrada trabajar con mis compañeros				
7	Los vínculos de confianza generados con mis compañeros se centran en respeto y buen trabajo				
8	Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen las instituciones privadas				
9	Puedo acudir a mi jefe de inmediato cuando tengo dudas o problemas relacionados a mi trabajo				
10	Mi jefe maneja eficientemente las necesidades del servicio				
11	Me siento motivada por el tipo de gestión que maneja el jefe				
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				
13	Disfruto de cada labora que realizo en mi trabajo				
14	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia				
15	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				
16	Mi trabajo me hace sentir realizado				
17	No te reconocen los esfuerzos si trabajas más de las horas reglamentarias				
18	No me siento a gusto con mi jefe				
19	Existen comodidades para un buen desempeño de labores diarias				
20	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo				

### **20ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Este consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio. La aplicación del cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 30 min. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con el Lic. en Enfermería Alondra Amanda Rojas Balvin; investigadora principal, (alorbalvin@gmail.com) / cel. 929042691. Título del proyecto: Estrés Laboral y Satisfacción laboral en estudiantes de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025. Propósito del estudio "determinar de qué manera el estrés laboral se relaciona con la satisfacción laboral en estudiantes de la especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de una Universidad Privada de Lima, 2025":

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se pedirá responder el cuestionario.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier instante, sin sanción o pérdida de las ventajas a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese cuestiones extras a lo largo del desarrollo de este estudio o se acerca de la investigación, puede realizarlas en cualquier instante.

Participación voluntaria: Su cooperación en este estudio es consumadamente voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO** Declaro que he leído y comprendido, tuve momento y posibilidad de hacer cuestiones, las cuales fueron reveladas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o seguir participando en el estudio y que al final acepto participar buenamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante  
investigadora

Nombres y apellidos de la

DNI

DNI

Firma

Firma




# 16% 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

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  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

- 14% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 12% 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	2%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.continental.edu.pe	1%
4	Internet	pesquisa.bvsalud.org	1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-15	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-24	1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-23	<1%
8	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Submitted on 1687388507420	<1%
11	Internet	www.scielo.br	<1%