



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Satisfacción laboral y estrés del personal de enfermería en el área de centro
quirúrgico en una clínica privada, Lima 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Isla Vilchez, Claudia Jesusa

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4121-0809>

Asesora: Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0748-3848>

Lima – Perú

2026

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

Yo, **ISLA VILCHEZ CLAUDIA JESUSA**, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, de **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Satisfacción laboral y estrés del personal de enfermería en el área de Centro Quirúrgico en una Clínica privada, Lima 2026”, Asesorado por el Docente Mg. Matos Valverde Carmen Victoria, DNI N° 15729278, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0748-3848>, tiene un índice de similitud de 15% (QUINCE) %, con código oid: 14912:600205888, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor(a)

Apellido Paterno Y Apellido Materno, Nombres: Claudia jesusa isla vilchez
DNI N° _42853327.



.....
Firma del Asesor

Matos Valverde Carmen Victoria
DNI N° 15729278

Lima, 15 de junio del 2026.

DEDICATORIA

A mis padres Felipe y Rosa, quienes me brindaron su apoyo en todo momento y desde el cielo guían mis pasos y me dan fuerza espiritual para continuar avanzando en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis hermanas Carmen y Sonia, quienes siempre están ahí para darme ánimos en mis nuevos proyectos profesionales.

A mi esposo Jhonny, por su apoyo permanente en mi crecimiento profesional.

A mi asesora, por su paciencia y apoyo brindado en cada asesoría, para lograr con la culminación de mi trabajo académico.

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Secretario : Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitación de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8

2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis general	16
2.3.2. Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Método de la investigación	17
3.2. Enfoque de la investigación	17
3.3. Tipo de investigación	17
3.4. Diseño de la investigación	17
3.5. Población y muestra	18
3.6. Variables y operacionalización	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1. Técnica	20
3.7.2. Descripción de instrumentos	20
3.7.3. Validación	21
3.7.4. Confiabilidad	21
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. REFERENCIAS	25
ANEXOS	32

Anexo 1: Matriz de consistencia	33
Anexo 2: Instrumentos	34
Anexo 3: Consentimiento informado	38

RESUMEN

En el servicio de centro quirúrgico se evidencian elevados niveles de estrés debido a la alta carga de procedimientos quirúrgico diarios, considerando que el servicio dispone de cuatro salas de operaciones, siendo el lugar donde los enfermeros tienen que llevar a cabo sus tareas, a menudo las circunstancias no son las más apropiadas, existe una elevada sobrecarga laboral y rotación frecuente del personal, impactando negativamente en la salud física y mental del profesional de enfermería e impactando su contenido laboral y causando tensión, a pesar de esto, se esfuerzan por ofrecer la mejor atención. **Objetivo:** “Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica San Pablo de Santiago de Surco”. **Materiales y método:** Se llevará a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, en el que participarán 40 enfermeras licenciadas que trabajan en el servicio de centro quirúrgico de la clínica privado San Pablo de Santiago de Surco-Lima. Además, se utilizarán dos cuestionarios para evaluar los niveles de estrés y satisfacción laboral, aplicando encuestas como técnica para la recolección de información. Los datos serán procesados empleando el SPSS para luego realizar su respectivo análisis lo que permitirá realizar los gráficos y tablas que se requieran.

Palabras clave: estrés, satisfacción, centro quirúrgico.

ABSTRACT

In the surgical center service, high levels of stress are evident due to the high workload of daily surgical procedures. Considering that the service has four operating rooms, where nurses have to carry out their tasks, the circumstances are often not the most appropriate. There is a high workload and frequent staff turnover, negatively impacting the physical and mental health of the nursing professional and affecting their job satisfaction and causing tension. Despite this, they strive to offer the best care. **Objective:** “To determine the relationship between job satisfaction and stress among nursing staff in the surgical center at Clinics San Pablo in Santiago de Surco”. **Materials and methods:** A quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional, correlational study will be conducted with the participation of 40 licensed nurses working in the surgical center service of the private Clinic San Pablo in Santiago de Surco, Lima. In addition, two questionnaires will be used to assess stress levels and job satisfaction, employing surveys as the data collection technique. The data will be processed using SPSS, followed by analysis to generate the necessary graphs and tables.

Keywords: stress, satisfaction, surgical center

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reportado que los elevados niveles de estrés, cansancio extremo, ausentismo y protestas laborales en el personal de salud y asistencial reflejan las deficiencias actuales de los sistemas sanitarios. Estas manifestaciones constituyen respuestas esperables frente a la falta de recursos humanos, remuneraciones insuficientes, condiciones de trabajo precarias o inseguras, ambientes altamente demandantes y la ausencia de medidas adecuadas de protección laboral. Asimismo, una proporción considerable de trabajadores de la salud han reportado síntomas de ansiedad, depresión y desgaste profesional entre los años 2020 y 2022, sin evidenciarse mejoras sustanciales en los periodos posteriores (1).

Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera que el estrés laboral y los trastornos de salud mental, como la ansiedad y la depresión, generan una pérdida significativa de productividad a nivel mundial, evidenciando su impacto económico y social, frente a estos problemas la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han establecido directrices orientadas a prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo, tales como la sobrecarga laboral, el acoso y los entornos organizacionales adversos (2).

En este ámbito, la asociación estadounidense sobre el estrés señala que hay múltiples factores que pueden volverse permanentes con el tiempo, llevando al desarrollo del síndrome de Burnout más adelante, lo que impacta la satisfacción en el empleo (3). De manera similar, se llevaron a cabo diversas investigaciones fundamentadas en datos recolectados y análisis de los años recientes, donde se revela que el 83% de los empleados dice experimentar estrés en su trabajo de forma diaria, el 76% indica que el estrés laboral influye en sus relaciones

interpersonales, el 50% de los trabajadores en Estados Unidos no están motivados en sus empleos, y el 39% menciona que su carga laboral es la fuente principal de su estrés (4).

En ese sentido en América Latina, según un estudio llevado a cabo en Brasil sobre “la satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería en quirófanos” reveló que el 40% de estos empleados se encuentra en condiciones laborales que no son apropiadas. Igualmente, el 55% de los trabajadores reportó niveles altos de estrés debido a una carga laboral excesiva, lo cual afecta de manera negativa su bienestar y satisfacción en el ámbito laboral (5).

Asimismo, el Ministerio de Salud de Perú (MINSA) informó en 2022 que hay 96 mil enfermeros licenciados en el país, de los cuales 57 mil están trabajando en su profesión, lo que representa un 63%. La mayoría de enfermeras(os) son mujeres, alcanzando un 85%, mientras que solo el 15% son hombres, de los cuales aproximadamente 77 800 enfermeros(as) presentan altos niveles de estrés, lo que equivale al 82%. El estrés laboral continuo tiene un impacto perjudicial en la salud física y mental de los trabajadores (6).

Por otro lado, en la ciudad de Lima, Calderón y Rivas (2022) realizaron una investigación en el Hospital “Guillermo Almenara Irigoyen” informando que el 52,85% presentaron factores laborales vinculados al estrés, entre ellos se destaca que el factor ambiental el 67,10% reportó temperatura inadecuada, en el factor organizativo el 78.6% precisó sobrecarga de trabajo y el 64,3% presentó un clima organizacional poco saludable, sobre factores de presión, exigencia y contenido el 74,3% reportó supervisión y control excesivo de las tareas y el 54.3% registró ritmo de trabajo exigente; concluyéndose que existe relación significativa solo entre factores laborales de presión, exigencia y contenido del trabajo con el nivel de estrés de las enfermeras (7).

Del mismo modo, otro estudio realizado por Luque (2023) en Puno reveló que el 70,9% de los profesionales de enfermería no están contentos con la forma de comunicarse con sus

superiores; el 81,8% se siente descontento con la naturaleza repetitiva de su trabajo; el 63,6% no está conforme con el contenido de sus labores; y el 52,7% de los encuestados expresó desagrado con su nivel de satisfacción laboral (8).

Frente a todo lo expuesto, se sabe además que las personas que trabajan en enfermería son vistas como individuos que experimentan niveles elevados de tensión debido a la situación actual, la cual provoca un incremento en sus responsabilidades. Es bien conocido que su función implica establecer un vínculo con los pacientes, ofrecer atención de enfermería y también lidiar con los miedos, la inquietud y el temor tanto del enfermo como de sus familiares (9). La satisfacción laboral en el trabajo es crucial para la salud de los profesionales de enfermería. Varios elementos afectan esta sensación de satisfacción, tales como el entorno laboral, el respaldo de la organización, las posibilidades de crecimiento profesional y las interacciones con compañeros y jefes (10).

Además, en el servicio de centro quirúrgico se evidencian elevados niveles de estrés debido a la alta carga de procedimientos quirúrgico diarios, considerando que el servicio dispone de cuatro salas de operaciones, siendo el lugar donde los enfermeros tienen que llevar a cabo sus tareas, a menudo las circunstancias no son las más apropiadas, existe una elevada sobrecarga laboral y rotación frecuente del personal, impactando negativamente en la salud física y mental del profesional de enfermería e impactando su contenido laboral y causando tensión, a pesar de esto, se esfuerzan por ofrecer la mejor atención. Es por esta razón que se pretende establecer la relación entre la satisfacción laboral y el estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico de una clínica privada a fin de poder obtener resultados que permitan tomar acciones correctivas y mejorar la calidad del servicio brindado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una Clínica privada, Lima 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión de supervisión y participación y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión de remuneración y prestaciones y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con el ambiente físico laboral y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con la cantidad y calidad de producción y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como la dimensión de supervisión y participación de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada.

Identificar como la dimensión de remuneración y prestaciones de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada.

Identificar como la dimensión satisfacción intrínseca de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada.

Identificar como la dimensión de satisfacción con el ambiente físico laboral de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada.

Identificar como la dimensión satisfacción con la cantidad y calidad de producción de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En relación a la variable satisfacción laboral, resulta crucial destacar la teoría de Martha Rogers, porque enfatiza el cuidado holístico y la interacción armoniosa entre la enfermera (campo energético humano) y el entorno (laboral), promoviendo un desarrollo personal y profesional integral, no solo centrado en la enfermedad, sino en el bienestar, permitiendo a las enfermeras ver su trabajo como una forma de actualizar su potencial y encontrar satisfacción intrínseca al mantener la integridad y promover la salud en sí misma y sus pacientes, impactando directamente en la motivación y el bienestar en el trabajo.

En relación a la variable estrés, resulta importante destacar la teoría de Dorothy Johnson, porque define al a persona con un sistema conductual que busca el equilibrio (homeostasis) frente a los estresores, y a la enfermería como la fuerza externa que ayuda a mantener o restaurar ese equilibrio, centrándose en la conducta más que en la biología, lo cual es fundamental para manejar el estrés del paciente y, por extensión, el propio dele personal de enfermería, promoviendo la resiliencia ante entornos difíciles.

Ambas teorías, resultan fundamentales para el estudio, porque ofrecen marcos holísticos, Rogers enfatiza la interconexión persona-entorno para entender la satisfacción/estrés como desequilibrios energéticos totales, mientras que Johnson se centra en los subsistemas conductuales del paciente para identificar respuestas al estrés y promover el equilibrio, permitiendo a las enfermeras abordar holísticamente factores laborales y personales que afectan el bienestar de las enfermeras y pacientes.

1.4.2. Metodológica

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, resulta clave para medir la correlación que existe entre las variables satisfacción laboral y estrés en el personal de enfermería, para lo cual se empleará instrumentos de recolección de datos como cuestionarios para medir ambas variables que permitan generalizar resultados y proveer evidencia empírica crucial para la Clínica San Pablo a fin de que logren implementar intervenciones que mejoren el bienestar del profesional de enfermería, impactando en la calidad de atención de los pacientes del área crítica del centro quirúrgico.

1.4.3. Práctica

En la justificación práctica esta investigación permitirá identificar de manera objetiva la correlación entre ambas variables objeto de estudio, generando evidencia útil para el diseño e implementación de estrategias corporativas orientadas a la gestión del estrés, el fortalecimiento

del clima laboral y la mejora de las condiciones de trabajo. Estos hallazgos contribuirán al desarrollo de intervenciones preventivas y de apoyo psicosocial que favorezcan la seguridad del paciente, el desempeño profesional y la calidad del cuidado enfermero, además de reducir el ausentismo y la rotación del personal, fortaleciendo el rol de la enfermería como eje clave en los servicios quirúrgicos y en la sostenibilidad organizacionales de la Clínica San Pablo.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se pretende iniciar a partir de la primera semana del mes de mayo del 2026 y su culminación está proyectado para el mes de mayo del 2026.

1.5.2. Espacial

El trabajo de investigación será desarrollado en el área de “Centro Quirúrgico de una Clínica privada” que se encuentra ubicado en el distrito de Santiago de Surco, de la Provincia de Lima Metropolitana y departamento de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

El estudio será realizado en las licenciadas de enfermería que trabajan en el área de “Centro Quirúrgico de una clínica privada” que pertenece al distrito de Santiago de Surco, Lima-Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Albán EA, Pinta AE, Albán EL, Chicaiza DM (11) en Ecuador en el 2024, realizaron una investigación con el objetivo de “establecer la influencia del estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería”. El estudio es de enfoque cuantitativo, deductivo, de diseño no experimental a nivel de tipo de relación es explicativa, realizado en una muestra de 25 enfermeras de una institución sanitaria a quienes se les aplicó como instrumento el “Maslach Burnout Investory” utilizado para evaluar los niveles de estrés laboral y la “Font Roja” empleado para evaluar los niveles de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos fueron que, en relación al estrés laboral el 80% presenció riesgo alto en la dimensión cansancio emocional, en la dimensión despersonalización el 60% presentó nivel bajo y en la dimensión realización personal el 48% alcanzó un nivel medio; en relación a la satisfacción laboral se encontró que el 100% presenta un nivel medio en la tensión relacionada con el trabajo y monotonía laboral, el 100% presentó un nivel alto relacionada con las características extrínsecas de estatus y relación interpersonal, el 68% tiene un nivel medio de presión de trabajo, mientras que en la satisfacción por el trabajo el 60% tiene un nivel medio. Se concluyó que existe influencia del estrés laboral sobre el nivel de satisfacción en el área de trabajo del personal sanitario de enfermería.

Wei L, Guo Z, Zhang X, Niu Y, Wang X, Ma L. (12) en China en el 2023 investigaron con el objetivo de “evaluar la Salud mental y estrés laboral del personal de enfermería del sistema quirúrgico en China con el fin de proporcionar evidencia para la gestión y la atención clínica de enfermería”. La investigación es de diseño correlacional y transversal realizado a un total de 171 enfermeras del sistema quirúrgico, Para la recopilación de datos se utilizaron el cuestionario de información general, Se realizó una correlación de Pearson y un análisis

logístico para evaluar los factores de influencia relacionados. Los resultados revelaron que la salud mental del personal de enfermería presentó niveles bajos, mientras que la presión laboral fue de intensidad moderada, además se encontró que las variables sociodemográficas y profesionales, como la edad, la experiencia laboral y el nivel jerárquico, influyen de manera directa en los niveles de estrés y salud mental de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Conclusión, la salud mental del personal de enfermería de un centro quirúrgico se ve dañada por la presión laboral, la edad, la antigüedad laboral y la titulación profesional. Dichos factores deberán ser tomados en cuenta en las atenciones psicológicas del personal de enfermería de los centros quirúrgicos a fin de mejorar la salud del personal clínico.

Zapata AC. (13) en el 2022 en México investigó con el objetivo de “analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural N° 41 en el municipio de Cerrito, San Luis Potosí en el año 2020”. La investigación fue descriptiva, correlación, transversal y de enfoque cuantitativo realizado en una muestra de 46 profesionales de enfermería a quienes se les aplicó un instrumento sobre “Evaluación del Clima Organizacional en Salud por segredo” y otro instrumento denominado “Escala de satisfacción de McCloskey/Mueller”. Los resultados revelaron que más del 50% de las enfermeras consideraron un clima organizado, el 45,7% lo consideró como un clima amenazado y el 2,2% como un clima inapropiado, además más del 80% de las enfermeras mostraron un trabajo alto y cerca del 20% mostró una moderada satisfacción. El análisis de correlación de Pearson evidenció una relación positiva muy alta entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r=0,9732$ y un valor de significancia de $p=0,017$. Dado que el valor de p es menor a 0,05, se concluye que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital rural. Esto indica que, a

medida que mejora la percepción del clima organizacional, también tiende a incrementarse el nivel de satisfacción laboral

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cahuin LH, Vilcas LS. (14) en Huancayo en el 2024 realizaron una investigación con el objetivo de “determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2021”. El estudio es de tipo cuantitativo, observacional de diseño no experimental, correlacional y corte transversal, la investigación se realizó en un total de 63 profesionales que laboran en la UCI y del área de emergencias del “Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión” de Huancayo, quienes participaron del estudio y resolvieron 2 instrumentos validados y que fueron empleados para medir la variable satisfacción laboral y síndrome de burnout. Los resultados revelaron que entre las variables satisfacción laboral y el síndrome de burnout si existe relación, obteniendo una significancia de 0,0023 y un coeficiente de Tau C de Kendall $T_c = 0,61$. Se concluyó que sí existe relación moderada inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

Fonseca SY, Huatuco HI, Meza AR. (15) en el 2023 investigaron en Huancayo con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas-Concepción, 2021”. El estudio tuvo es de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, de nivel exploratoria y de diseño correlacional que fue aplicado a un total de 170 enfermeras a quienes se les administró 2 cuestionarios, uno de 25 ítems para medir el estrés laboral y otro de 36 ítems para medir la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos revelaron que el 52,94% presentaron un estrés moderado y el 35,88% presentó una insatisfacción parcial, también se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman negativo (-0,735) y un $p = 0,000$. Se concluye que al rechaza la

hipótesis nula se demuestra que entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería sí existe relación significativa pero inversa.

Sunción MDJ, Maldonado L. (16) investigaron en el 2022 en Tarapoto con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital II-1 de Moyobamba entre julio y diciembre del 2021”. El estudio es de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptiva, correlación y corte transversal, realizado en un grupo de 19 profesionales de enfermería. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el “Inventario de Maslach Burnout Inventory” y el “Inventario de estrategias de afrontamiento Crief-COPE 28”. Se obtuvo como resultado que el 63,2% son mujeres, la edad promedio de 35,21 años, mientras que el 63,2% trabaja como CAS. El 73,7% presenta un estrés laboral normal aceptable y el 26,3% aceptable; en relación al nivel de estrategias de dominio, el 73,7% fue moderado, el 21,1% es bueno y el 5,3% es malo. Se concluyó que la estructura organizativa es la dimensión más asociada con la superación de estrategias pequeñas ya que presenta relaciones positivas (0,446) con un $p = 0,056$. Se descubrió que no existen correlaciones significativas entre la variable estrés laboral y la variable estrategias de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral

2.2.1.1. Definición

Existen muchas definiciones de satisfacción laboral, pero la definición más importante es: aplicable en la mayoría de los contextos y lo define como una relación la persona muestra una relación con las actividades cotidianas que realiza en su espacio Trabajo (17).

Asimismo, se sabe que la satisfacción laboral tiene influencia directa sobre el clima organizacional, ya que una institución que promueve un entorno de armonía y equilibrio

psicológico favorece el desempeño cotidiano del personal de enfermería. En este sentido, la satisfacción laboral se entiende como el conjunto de percepciones y emociones, tanto positivas como negativas, que los trabajadores desarrollan a partir de su experiencia en el ámbito laboral (18).

Este concepto fue caracterizado por Morillo en el 2006, como una consecuencia emocional del empleado ante su labor, representando una reacción favorable al desempeñar sus tareas dentro de la organización, de acuerdo a sus necesidades humanas. Por otra parte, Spector en 2007, la define como un aspecto actitudinal que frecuentemente sirve como un buen reflejo del agrado que sienten las personas por su empleo gracias a un trato adecuado de la empresa y sus colegas (19).

Para el personal de enfermería, en especial aquel que labora en áreas quirúrgicas, este aspecto adquiere particular relevancia, ya que las condiciones del entorno laboral y del ambiente físico, junto con su diversidad, constituyen factores determinantes en el desempeño y bienestar profesional (20).

2.2.1.2. Determinantes de la satisfacción laboral

La satisfacción proviene de varios factores que influyen en cómo una persona percibe y experimenta su contenido en el trabajo. Esto se relaciona con el interés personal que muestra hacia su labor, incluyendo aspectos como la cantidad de trabajo, las oportunidades para aprender, el nivel de dificultad, las chances de progreso y logro, así como una compensación y beneficios adecuados (21).

2.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensión supervisión y participación

Esto se refiere al control que recibe el personal de enfermería de manera equitativa, ofreciendo actividades de capacitación actualizadas, además de la participación que se les permite en el proceso de toma de decisiones (22).

Dimensión remuneración y prestaciones

En esta se considera el formato de acuerdo, la protección en el ámbito laboral, la remuneración, las recompensas basadas en el desempeño del equipo, las jerarquías para el ascenso, el aliento al crecimiento de diferentes competencias y la formación continua (22).

Dimensión satisfacción intrínseca

En este ámbito se considerarán las posibilidades de desarrollo que ofrece el lugar de trabajo para el equipo de enfermería, así como la relevancia de proporcionarles la libertad necesaria para que puedan hacer elecciones en diversas circunstancias que puedan surgir (22).

Dimensión ambiente físico laboral

Esto incluye los elementos físicos y el entorno laboral, con el objetivo de preservar el bienestar mental de todos, asegurando la calma, mediante un correcto mantenimiento y aseo, ventilación, infraestructura adecuada y equipo que permita llevar a cabo sus tareas de manera confortable (22).

Dimensión satisfacción con la cantidad y calidad

En este apartado, se tendrán que distribuir de forma equitativa los turnos y la atención de los pacientes, proporcionando todos los recursos esenciales y el nivel de servicio requerido. De no hacerlo, la carencia de suministros y equipo podría generar tensión en el personal de enfermería, ya que no contarán con las herramientas clave y necesarias para desempeñar su labor (22).

2.2.1.4. Teoría de Martha Rogers

En esta propuesta, se destaca la relevancia de llevar a cabo correctamente las intervenciones de enfermería, con el objetivo de beneficiar al paciente; en ese sentido, Rogers señala que la enfermería combina arte y ciencia, dado que ofrece lo que cada individuo requiere de manera

esencial y debe abordarse de manera integral. Adicionalmente, subraya que los profesionales de enfermería deben estar disponibles para el paciente, enfocándose en su bienestar (23).

2.2.2. Estrés Laboral:

2.2.2.1. Definición

La OMS, la define como una condición de inquietud o estrés mental que se origina a partir de factores externos, la cual debe ser gestionada por las personas, ya que es un proceso completamente biológico que aparece como reacción ante situaciones de peligro, provocando cambios hormonales que resultan en síntomas y señales distintivas en cada persona (24).

Este concepto fue establecido por Besabat en 1987, quien lo caracteriza como una reacción del cuerpo frente a una exigencia, la cual puede ser física, mental o emocional, ya sea perjudicial o beneficiosa. Esto desencadenará una respuesta biológica en el individuo, que generalmente impulsa la liberación de hormonas asociadas, generando respuestas físicas en la persona (25).

De acuerdo a la Comisión Europea de Seguridad y Salud Laboral, se describe como respuestas físicas y emocionales que son perjudiciales para la persona y se presentan cuando las demandas laborales no se ajustan a sus habilidades, recursos o requerimientos, lo que ocasiona una sobrecarga física, mental y emocional que genera cambios en el individuo (26).

2.2.2.2. Factores que causan estrés

Entre los principales factores asociados al estrés se encuentran los biológicos, que relacionados con los cambios orgánicos que experimenta el individuo, tales como enfermedades, procesos de envejecimiento, accidentes y situaciones emocionales intensas que pueden desencadenarlo. Asimismo, los factores psicológicos, incluyen rasgos de personalidad y estrategias de afrontamiento frente a situaciones estresantes, los cuales pueden verse afectados por el peligro para alcanzar sentimientos de inferioridad, objetivos, temor al fracaso y baja autoestima. Finalmente, los factores socioculturales comprenden las interacciones

sociales entre personas y el contexto familiar, laboral y cultural, así como las presiones del entorno y la necesidad de adaptación a determinadas normas o grupos sociales, que influyen significativamente en la aparición del estrés (27).

2.2.2.3. Dimensiones del Estrés

Ambiente físico

Se toma en cuenta el contexto en el cual el equipo de enfermería lleva a cabo su labor, el volumen de trabajo que se le asigna, la naturaleza de las tareas, la administración del tiempo y la conexión que debe existir entre enfermero y paciente, dado que todo esto está vinculado a la excelencia del servicio brindado (28).

Ambiente psicológico

Se refiere a las tensiones que experimenta el personal de enfermería, donde con frecuencia hay una escasez de respaldo, lo cual provoca ansiedad ante otras circunstancias y una percepción incierta del futuro laboral (29).

Ambiente social

En este ámbito se analizan los inconvenientes y disputas que surgen entre los miembros del grupo laboral, debido a desavenencias en las perspectivas y la dificultad para establecer conexiones que faciliten la colaboración (30).

2.2.2.4. Teoría de Dorothy Johnson

Se sabe que el estrés afecta diversas funciones emocionales, psicológicas y físicas de los individuos, por lo que los profesionales de enfermería deben tener un abanico de estrategias para poder manejarlo con resiliencia. Esto se debe a que, conforme a la teoría propuesta por Dorothy Johnson, el ser humano es visto como un sistema conductual que incluye diferentes subsistemas que pueden ser independientes o estar integrados, lo cual permite realizar ajustes y adaptaciones ante diversas circunstancias de la vida para funcionar de forma eficaz y eficiente (31).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: “Existe-relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica privada, Lima 2026”.

Ho: “No existe relación significativa entre satisfacción laboral y estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica privada, Lima 2026”.

2.3.2. Hipótesis Específica

Hi1: “Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y participación de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica privada, Lima 2026”.

Hi2: “Existe relación significativa entre la dimensión remuneración y prestaciones de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico”.

Hi3: “Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico”.

Hi4: “Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico laboral de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico”.

Hi5: “Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción con la cantidad y calidad de producción de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico”.

3. METODOLÓGIA

3.1. Método de la investigación

El método será hipotético-deductivo, debido a que se inicia con un inconveniente al formular una hipótesis que puede explicar temporalmente el problema, posteriormente se procederá a validar estas hipótesis y conseguir un diagnóstico final (32).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación será de enfoque cuantitativo, ya que busca calcular y analizar fenómenos a través de información numérica y haciendo uso de la estadística para describir y explicar comportamientos a grupos amplios. Hernández et al, indican que “en el método cuantitativo, cada fase sigue a la anterior y no se pueden saltar o evitar etapas, ya que el orden es estricto” (33).

3.3. Tipo de investigación

El estudio corresponde a una investigación aplicada, ya que busca ofrecer soluciones prácticas a una problemática determinada, enfocándose en la utilización del conocimiento científico para atender necesidades específicas y contribuir a la mejora de una situación real. Según Hernández y Mendoza (34) la investigación científica posee 2 objetivos primordiales: generar conocimientos y teorías (investigación básica), y solucionar problemas (investigación aplicada).

3.4. Diseño de la investigación

Investigación con diseño no experimental, con un alcance correlacional y de corte transversal. La razón por la que se considera no experimental es que no se manipularán las variables. Es correlacional porque se establecerá una relación estadística entre las variables bajo estudio. Por último, es transversal ya que se recogen datos en un único instante temporal, en un solo periodo (35).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La investigación se desarrollará en la Clínica privada y estará orientada a las/los enfermeras/os, conformado por un total de 40 profesionales enfermeros (as) que trabajan en el área de quirúrgica. Esta población se define como el grupo de todos los “individuos con rasgos compartidos a quienes se aplicarán los hallazgos del estudio” (36).

Criterios de inclusión

- ✓ Enfermeros con permanencia en el servicio de centro quirúrgico
- ✓ Enfermeros que desean participar de forma voluntaria
- ✓ Enfermeros que hayan firmado la autorización informada
- ✓ Enfermeros que cuenten con más de seis meses en área de centro quirúrgico

Criterios de exclusión

- ✓ Enfermeras(os) que no acceda a participar
- ✓ Enfermeras(os) que se encuentra con licencia, vacaciones o pasantía
- ✓ Enfermeras(os) perteneciente a otra área que no sea centro quirúrgico

3.5.2. Muestra

Se empleará una muestra censal, ya que en lugar de seleccionar una parte se incluirá a la totalidad de los individuos de la población de estudio, considerando que la población es pequeña y manejable, permitiendo estudiar a todos los miembros para obtener datos directos y precisos (37).

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Variable 1: Satisfacción laboral	Se define como una relación la persona muestra una relación con las actividades cotidianas que realiza en su espacio Trabajo (17)	Los profesionales de enfermería de la CSP se apoyan a estándares altos, facilitando un adecuado manejo para garantizar su propia satisfacción laboral. se empleará un cuestionario como herramienta, el cual fue creado por María Nieto.	Satisfacción con la supervisión y participación Satisfacción con la remuneración y prestaciones Satisfacción intrínseca Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con la cantidad y calidad de producción	Percepción Trato recibido Toma de acciones Formación Cumplimiento Negociación Promociones Incentivo monetario Oportunidades Satisfacción en el trabajo Decisión Entorno físico Higiene y limpieza Temperatura, ventilación Ritmo de trabajo Cantidad de trabajo Materiales disponibles Calidad final	Ordinal	Insatisfecho (27-35), satisfecho (36-45) muy satisfecho (46-54).
Variable 2: Estrés	Se define como una condición de inquietud o estrés mental que se origina a partir de factores externos, la cual debe ser gestionada por las personas, ya que es un proceso biológico que aparece como reacción ante situaciones de peligro, provocando cambios hormonales que resultan en síntomas y señales distintivas en cada persona (24).	Los profesionales de enfermería de la CSP se apoyan a estándares altos, ofreciendo una correcta gestión del estrés en el trabajo. La eficacia de estas acciones se calculará a través de un cuestionario que evaluará la variable nivel de estrés elaborado por Álvarez.	Ambiente Físico Ambiente psicológico Ambiente social	Carga de trabajo Tareas Manejo del tiempo Insuficiencia de personal Fallecimiento Ausencia de capacitación Carencia de respaldo Inseguridad en el empleo Conflictos con el médico Conflictos con otros profesionales de enfermería	Ordinal	Bajo (16-32), Medio (33-48) alto (49-64).

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para ambas variables se utilizará como técnica de investigación la encuesta, porque utiliza cuestionario (conjunto de preguntas sobre variables a medir) aplicado masivamente para obtener datos de varias personas, permitiendo estudiar opiniones, características o comportamientos de una población de manera estandarizada (38).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Satisfacción laboral

Para evaluar la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Pablo, se empleará como instrumento un cuestionario el cual fue creado por Nieto (39) en su investigación realizada en 2019 en Perú. Su objetivo fue “examinar la carga laboral y la relación que esta tiene con la satisfacción del personal de salud”. El cuestionario es su versión original está compuesto de 27 preguntas organizada en cinco dimensiones, asimismo, existe una escala de medición en la que se utilizan opciones de respuesta como Sí (2) y No (1). Finalmente, la escala de valoración es la siguiente: insatisfecho (27-35), satisfecho (36-45) y muy satisfecho (46-54).

Instrumento 2. Estrés

Para evaluar el nivel de estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Pablo, se empleará como instrumento un cuestionario destinado a evaluar el nivel de estrés, la que ha sido creado por Álvarez (40) en el año 2021 durante un estudio en Perú, donde se examinaban las mismas variables. Este cuestionario consta de 16 preguntas distribuidas en 3 áreas: el entorno físico con 5 ítems, el entorno psicológico con 6 ítems y el entorno social con 5 ítems. Se utiliza una escala de frecuencia que va desde nunca (1), ocasionalmente (2), frecuentemente (3) hasta muy frecuentemente (4). La clasificación de resultados es de bajo (16-32), medio (33-48) y alto (49-64).

3.7.3. Validación

Instrumento 1. Satisfacción laboral

La validación del primer cuestionario sobre “Satisfacción laboral” fue analizado por seis especialistas utilizando la evaluación de V Aiken, alcanzando un resultado del 97% (39).

Instrumento 2. Estrés

El segundo cuestionario sobre “Estrés Laboral” elaborado por Álvarez fue evaluado por tres especialistas, quienes determinaron que es adecuado para su uso en la población (40).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1. Satisfacción laboral

La confiabilidad del primer cuestionario fue analizada en la obra de Nieto (39), quien reportó un Alfa de Cronbach de 0. 899, confirmando así su confiabilidad para la aplicación.

Instrumento 2. Estrés

El segundo cuestionario fue sometido a un análisis de confiabilidad en el estudio de Álvarez (40) y se aplicó el alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.877 mediante una prueba piloto previa en donde participaron 10 personas, lo que hace que sea confiable para su correcta aplicación.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para poder administrar los instrumentos que forman parte de la investigación, se realizarán las gestiones necesarias ante los organismos pertinentes del área de investigación. Tras recibir la aprobación, se realizará la implementación del instrumento con el personal de enfermería que cumpla con los requisitos establecidos, tanto en formato físico como digital, dependiendo de la disponibilidad y preferencia de los participantes.

Se utilizará Microsoft Excel 2019 para organizar la información, luego se diseñará una matriz en el programa SPSS en la versión 27.0, para luego continuar con el análisis de los datos recolectados, con el fin de generar gráficos y tablas de frecuencia vinculadas a la estadística

descriptiva. Asimismo, se aplicará la correlación de Pearson como técnica estadística para investigar la correlación entre las variables “satisfacción laboral” y “estrés laboral”.

3.9. Aspectos éticos

Durante todo el proceso de ejecución de la investigación se tomarán en cuenta los principios bioéticos tales como:

Autonomía. Ya que se tomará en cuenta el respeto que se tendrá con los profesionales de enfermería frente a la elección libre de participar o de abandonar la investigación en cualquier momento.

Beneficencia. Ya que los participantes recibirán ventajas derivadas del estudio, disponiendo de la información necesaria sobre sus respuestas para que puedan tomar decisiones y manejar la satisfacción laboral de manera más efectiva, así como mejorar su estrés.

No Maleficencia. Cuyo objetivo evitar causar cualquier daño intencionado a los participantes de esta investigación, garantizando el respeto a todos sus derechos.

Justicia. Porque todos los participantes tendrán la misma posibilidad de participar del estudio, garantizando en todo momento un trato de igualdad entre todos los participantes.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2026			
	febrero	marzo	Abril	mayo
1. Planteamiento del problema	X			
2. Búsqueda de información	X			
3. Redacción de los problemas y objetivos (generales y específicos)	X			
4. Redacción de la justificación y delimitación de la investigación	X			
5. Desarrollo del marco teórico	X			
6. Identificación de la metodología de la investigación	X			
7. Población y muestra del estudio	X			
8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X		
9. Plan de procesamiento y análisis de datos		X		
10. Redacción de aspectos administrativos		X		
11. Preparación de anexos		X		
12. Aprobación del trabajo académico			X	
13. Sustentación del trabajo académico				X

4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO
Materiales de escritorio	100 impresiones	S/10
	10 bolígrafos	S/10
	Espiralado	S/25
Equipos	1 computadora portátil	S/2000
Servicios	Conexión a la red	S/80
	Comunicación telefónica	S/39
Recurso Humano	Investigadores	S/150
	Análisis de datos	S/400
Otros	Transporte	S/100
	Imprevistos	S/100
	Equipo de seguridad	S/80
	COSTO TOTAL	S/2994.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores sanitarios y asistenciales: Reunión de consulta técnica. [Internet]. OMS, 2024. [citado 26 ene 2026]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Organización Panamericana de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Internet]. OPS, 2022. [citado 26 ene 2026]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/28-9-2022-oms-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-problemas-salud-mental-trabajo>
3. Laje GI, Tigrero SM, Menéndez JJ, Alvarez IJ. Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. [Internet]. 2022 [Citado 12 ene 2026]; 6 (4), 505-515. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1872/2244>
4. The American Institute of Stress. Workplace Stress. [Internet]; [Citado 14 ene 2026]. Disponible en: <https://www.stress.org/workplace-stress/>
5. Heday A, Gary F, Voss JG, Hazazi A, Arishi A, Al-sakran F. Job Satisfaction of Nurses in the Context of Clinical. Res. Public Health [Internet]. 2024; 21(1):6 [citado 15 ene 2026]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/21/1/6>
6. Ministerio de Salud. Las experiencias estresantes afectan la salud mental de las enfermeras. [Online].; Lima-Perú: MINSA; 2022 [citado 4 ene 2026]. Disponible en: <https://goo.su/ewGBUz>
7. Calderón GK. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro. [Internet]. 2021; 37(4). [citado 15 ene 2026]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

8. Luque GM. Estrés y satisfacción laboral en enfermeras (os) del hospital San Juan de Dios Ayaviri-Puno. [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín; 2023. [citado 2 ene 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/be3b96c0-c21b-4758-afcf-f363781113d7>
9. Machacuay JP, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de La Merced, 2020. [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2020. [citado 5 ene 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/item/af5bdb5f-889e-4b1e-955c-19af38e1e280>
10. Vásquez S, Gonzales YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Revista de ciencias de la Salud Más Vita [Internet]; 2020; 2 (2): 1-9 [citado 6 ene 2026]. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/520>
11. Albán EA, Pinta AE, Albán EL, Chicaiza DM. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. Revista Científica de Salud Biosana [Internet] 2024 [citado 18 ene 2026]. Disponible en: <https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/172/310>
12. Wei L, Guo Z, Zhang X, Niu Y, Wang X, Ma L, Salud mental y estrés laboral de enfermeras en el sistema quirúrgico: Qué debemos cuidar?. National library of medicine psiquiatría BMC. [Internet]; 2023. [citado 10 ene 2026]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10666426/>
13. Zapata AC. Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. Revista científica de enfermería UNJBG [Internet]. México; 2022. [citado 5 ene 2026]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Cahuin LH, Vilcas LS. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un Hospital de Huancatyo 2021. [Tesis en Internet].

- Universidad Nacional del Centro; 2024. [citado 12 ene 2026]. Disponible en:
<https://repositorio.uncp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7c489e8b-0e53-431b-8261-d484aed82c04/content>
15. Fonseca SY, Huatuco HI, Meza AR. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas-Concepción, 2021. [Tesis en Internet]. Universidad Continental; 2023. [citado 11 ene 2026]. Disponible en:
<https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3696c90c-af6b-44cb-911b-e6743f6de275/content>
16. Sunción MDJ, Maldonado L. Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021. [Tesis de Internet]. Universidad Nacional de San Martín; 2022. [citado 14 ene 2026]. Disponible en:
<https://repositorio.unsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/516a820d-77c7-498f-bb19-a5b519277162/content>
17. Hannoun G. Satisfacción Laboral. [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; 2011. [citado 20 ene 2026]. Disponible en:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf.
18. Timilsina KK, Xiao LD, Belan I. Satisfacción laboral de las enfermeras formadas en el extranjero que trabajan en hospitales australianos. Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras [Internet]; 2015; 62(1):71-81. [citado 20 ene 2026]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5176957>
19. Gamboa EJ. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Científica.com. [Online]. 2010; 12(16). [citado 16 ene 2026]. Disponible en:
<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

20. Contreras V, Renaldos KL, Cardona LC. Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2015; 31(1). [citado 20 ene 2026]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es&tlng=en
21. Lacayo JP. Factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros. [Internet]- Universidad Rafael Landivar; 2017. [citado 16 ene 2026]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
22. Martinez JI. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate. [Internet]. Universidad San Martin de Porres; 2022. [citado 16 ene 2026]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Rojas SM. Aplicación de la teoría de Martha Rogers para el cuidado de la gestante en trabajo de parto. Paraninfo Digitla [Internet]. 2018; 12(28):3048 [citado 16 ene 2026]. Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n28/pdf/e048.pdf>
24. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. 2023. [citado 15 ene 2026]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20estr%C3%A9s,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos>
25. Naranjo ML. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. Revista Educación. [Internet]. 2009; 33(2):171-190. [citado 15 ene 2026]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

26. Rodríguez R, De Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo. [Internet]. 2011; 57(1). [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20seg%C3%BA%20la,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%22
27. Ministerio del Interior. Otros factores de riesgo: El estrés. [Internet]. 2015. [citado 15 ene 2026]. Disponible en: <http://www.exyge.eu/blog/wpcontent/uploads/2016/01/estres.pdf>.
28. Molina-Chailán PM, Muñoz- Coloma M, Schlegel-SanMartin Gl. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo. [Internet]. 2019; 65(256). [citado 16 ene 2026]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
29. Frates FL, Kalckmann SM. Evaluación del ambiente de trabajo entre profesionales de enfermería en una unidad de urgencia y emergencia. Enfermería global. [Internet]. 2020; 17(50). [citado 16 ene 2026]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200361
30. Veliz AL, Dörner AP, Soto A, Reyes JL, Ganga F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Medisur. [Internet]. 2018; 16(2):259-266. [citado 16 ene 2026]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2018000200009
31. Gómez ML, González M. Teoría de Dorothy E. Johnson. Sistema Conductual. [Internet]. 2015. [citado 16 ene 2026]. Disponible en: <https://malugromer.files.wordpress.com/2014/04/dorothy-ejohnson.pdf>
32. Alan D, Cortez L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. [Internet].; Editorial UTMACH; 2018. [citado 2 ene 2026]. Disponible en:

<https://repositorio.utmachala.edu.ec/server/api/core/bitstreams/da40f672-f31c-4fa7-84d0-fb8f4b7cefb2/content>

33. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. McGraw-Hill. [Online]. 2024; [citado 16 ene 2026]. Disponible en: https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf.
34. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores SA de CV. [Internet]. México; 2018 [citado 7 ene 2026]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.
35. Alex D. ¿Qué es la investigación correlacional? Definición, tipos y ejemplos. [Internet]. Paperpal Blog, 2025. [citado 16 ene 2026]. Disponible en: <https://paperpal.com/blog/academic-writing-guides/correlational-research-definition-types-examples#:~:text=Correlational%20research%20is%20a%20non,any%20of%20the%20variables%20involved>.
36. Westreicher G. Población: qué es y cómo se estudia [Internet]. Economipedia; 2024. [citado 14 ene 2026]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>.
37. López JF. Muestra estadística: qué es, tipos y ejemplos [Internet]. Economipedia; 2025. [citado 18 ene 2026]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>.
38. Arispe CM, Yangali JS, Guerrero MA, Rivera O, Acuña LA, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Revista de Investigación de la Universidad Internacional del Ecuador. [Internet]. 2020; 1(1):1-131. [citado 21 ene 2026].

Disponible en:

<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%3%93N%20CIENT%3%8dFICA.pdf>.

39. Nieto MS. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.[Tesis de Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado 18 ene 2026].

Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequen.

40. Álvarez E. Estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis de Internet]. Lima: Universidad

Cesar Vallejo; 2021 [citado 19 ene 2026]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general ¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de la Clínica San Pablo, Santiago de Surco, Lima 2026? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión de supervisión y participación y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con el ambiente físico laboral y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con la cantidad y calidad de producción y el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada?	Objetivo general Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una Clínica privada ,Lima 2026. Objetivos específicos Identificar como la dimensión de supervisión y participación de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada. Identificar como la dimensión de remuneración y prestaciones de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada. Identificar como la dimensión satisfacción intrínseca de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada. Identificar como la dimensión satisfacción con el ambiente físico laboral de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada. Identificar como la dimensión satisfacción con la cantidad y calidad de producción de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería en el área del centro quirúrgico de una clínica privada.	Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una Clínica, Lima 2026. Hipótesis específicas Hi1: existe relación significativa entre la dimensión supervisión y participación de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Hi2: existe relación significativa entre la dimensión remuneración y prestaciones de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Hi3: existe relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Hi4: existe relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Hi5: existe relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico laboral de la satisfacción laboral se relaciona con el estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.	Variable 1. satisfacción laboral Dimensiones: Supervisión y participación Satisfacción con la remuneración y prestaciones Satisfacción intrínseca dimensión satisfacción con el ambiente físico laboral satisfacción con la cantidad y calidad de producción Variable 2. Estrés Dimensiones: físico Ambiente psicológico Ambiente social	Enfoque de investigación: Cualitativo Tipo de investigación: Aplicada Método de investigación: Hipotético-deductivo Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal y correlacional. Población: 40 enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica San Pablo. Muestra: 40 enfermeras (muestra censal)

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario 1. SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario se usará para conocer la satisfacción laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico de una Clínica privada, Lima 2026.

A continuación, podrás ver las diferentes preguntas, por favor marque con una (X) la respuesta que considere correcta o más conveniente

I. DATOS GENERALES

1. Edad : _____ años
2. Sexo : () Masculino () Femenino
3. Distrito de procedencia :

4. Estado Civil :
() Soltera/o () Conviviente () Divorciada/o Casada/o ()
Viudo ()
5. Cargo en el trabajo :

6. Tiempo que labora : _____ años

II. SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	Me gusta mi trabajo		
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6	La limpieza del hospital es buena.		
7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena		
8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.		

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.		
10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso		
11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.		
14	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.		
15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.		
16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.		
17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea		
19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.		
20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.		
21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
23	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros		
24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.		
25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.		
26	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.		

Cuestionario 2. ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

Instrucciones: Este cuestionario se usará para conocer el nivel de estrés laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico de una Clínica privada, Lima 2026.

A continuación, deberá marcar según su percepción en relación a la pregunta formulada en cada ítem.

(1) Nunca (2) Ocasionalmente (3) Frecuentemente (4) Muy frecuentemente

Nº	ITEMS	RESPUESTA			
		1	2	3	4
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio				
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas				
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
6	La muerte de un paciente me causa estrés.				
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.				
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.				
12	Tener problemas con uno o varios médicos.				
13	Tener problemas con la supervisora.				
14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				

Nº	ITEMS	RESPUESTA			
		1	2	3	4
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).				
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.				

Anexo N 3. Consentimiento informado

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Claudia Isla Vilchez

Título: Satisfacción laboral y estrés del personal de enfermería en el área de Centro Quirúrgico una Clínica privada, Lima 2026

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar del estudio titulado “satisfacción laboral y estrés del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico de una Clínica privada, Lima 2026”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora Lic. Claudia Jesusa Isla Vilchez de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es conocer la satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico y como este puede afectar los niveles de estrés. Su ejecución ayudará a/permitirá brindar la información necesaria sobre la satisfacción a cada participante para que pueda tomar acciones al respecto, de igual manera, a la institución para brindar un mayor soporte a su personal.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- ✓ Dos encuestas para la recolección de datos de ambas variables de la presente investigación.
- ✓ Las encuestas pueden durar 15 minutos como máximo cada una de ellas y los resultados serán entregados de manera individual e igualmente serán almacenados de manera confidencial, respetando su anonimato.

Riesgos

Usted como participante de la presente investigación no correrá ningún riesgo, ya que, no se aplicarán métodos experimentales para la obtención de datos, solo se recopilarán por medio de encuestas, además, toda la información será recolectada de manera anónima, respetando su persona e integridad para que no pueda sentir que se vulnera la confianza brindada y el apoyo hacia el estudio en el cual usted está aceptando ser partícipe de manera voluntaria.

Beneficios

La presente investigación cuenta con múltiples beneficios para los participantes, ya que, estaremos valorando los niveles de estrés que usted maneja y sobre todo, conoces cuales son los principales factores estresores que van a condicionar a alteraciones psicológicas, físicas y sociales en la persona para que se pueda tomar acciones a tiempo y afrontarlos con mayor resiliencia para que esto no afecte su vida personal y laboral. Además, se beneficiará porque le brindaremos toda la información al respecto, que será de mucha ayuda a su persona, también de manera anónima se elevará estos resultados a los directivos para que estos tomen medidas preventivas y mejoren su satisfacción laboral.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar absolutamente nada por ser partícipe de la investigación y de igual manera tampoco recibirá ningún tipo de incentivo económico, ni material a cambio de su participación.

Derechos del paciente

Si usted se llega a sentir incomodo durante la recopilación de información, tiene la potestad de retirarse cuando lo desee o simplemente no ser participe sin perjuicio alguno. A su vez, si cuenta con alguna molestia o disyuntiva, no dude en realizar las consultas necesarias al investigador. Puede comunicarse con la investigadora principal Claudia Jesusa Isla Vilchez, al teléfono +51 986645788 o al comité que validó el estudio. Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, teléfono +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya

aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:

Nombres: _____

DNI: _____

Investigadora:

Nombres: Claudia Jesusa Isla Vilchez

DNI: 42853327

15% 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

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  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

- 12%

 Fuentes de Internet
- 4%

 Publicaciones
- 14%

 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.uwienner.edu.pe		4%
2	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2025-02-09		2%
3	Internet	
hdl.handle.net		<1%
4	Trabajos entregados	
uwienner on 2024-01-28		<1%
5	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2023-03-12		<1%
6	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-05-30		<1%
7	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2022-10-01		<1%
8	Trabajos entregados	
uwienner on 2023-03-24		<1%
9	Trabajos entregados	
uwienner on 2024-10-09		<1%
10	Trabajos entregados	
Universidad Nacional de Trujillo on 2026-03-16		<1%
11	Publicación	
Ruiz Arias, Marianela Jannet. "Características sociodemográficas, laborales y su r...		<1%