



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL

Trabajo Académico

Estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima – 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Peña Paredes, Yeraldin Yudid

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9816-9469>

Asesora: Mg. Barreda Paredes, Ruby

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9612-008X>

Lima – Perú

2025

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

Yo, **Yeraldin Yudid Peña Paredes** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“ESTRÉS OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DE UNA IPRESS DEL SECTOR PRIVADO DE LIMA – 2025”** Asesorado por el docente: **Mg. Ruby Barreda Paredes** DNI **07936275** ORCID **0000-0001-9612-008X** tiene un índice de similitud de (16) (DIESCISEIS) % con código OID: **14912:528215084** 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


Yeraldin Yudid Peña Paredes
 DNI: 46820966



.....
 Firma

Ruby Barreda Paredes
 DNI: 07936275

Lima, 18 de noviembre de 2025

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

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

El trabajo tiene en la base de datos de trabajos entregados un 6%, superando el límite permitido del 4%. Este exceso se debe principalmente a elementos formales recurrentes como la carátula, el índice y la estructura común del documento. Además, incluye más de 20 citas correctamente referenciada, cada una con un porcentaje individual inferior al 1%. Por lo tanto, el nivel de coincidencia no implica plagio, sino responde a la naturaleza metodológica y académica del contenido presentado.

DEDICATORIA

A mis padres, a mi familia y a mi novio por brindarme siempre su apoyo incondicional y creer en mí. Gracias por estar para mí en los buenos y malos momentos, y ser parte de mi crecimiento como profesional y humana.

AGRADECIMIENTO

A Dios

A mi asesor,

A mi universidad y todos mis docentes,

Por ser la guía durante el desarrollo del proyecto

De tesis, por ser la luz que ilumina mi conocimiento

Durante la oscuridad del miedo a fracasar.

JURADO

PRESIDENTE : Mg. Rojas Trujillo, Juan

SECRETARIA : Mg. Peña Guerrero, Leslie

VOCAL : Mg. Cabrera Espezua, Paola

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
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. Objetivo de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general	5
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
1.5.1. Temporal.....	8
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de la hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general	21
2.3.2. Hipótesis específica	21
3. MEDOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de la investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	25

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica	28
3.7.2. Descripción de instrumentos	28
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	32
3.9. Aspectos éticos	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO	34
4.1. Cronograma de actividades.....	34
4.2. Presupuesto	35
5. REFERENCIAS.....	36
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos para recolección de datos	45
Anexo 3: Consentimiento informado del estudio de investigación.....	49
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	51

Resumen

Introducción: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2021, reconoció que 2 millones de empleados fallecen anualmente por razones laborales, en cuanto a estadísticas, el Perú se encontraría en el 5to puesto a nivel latinoamericano con mayor prevalencia de estrés laboral, con énfasis en población del género femenino. Para Vitanea y Toyama, 7 de cada 10 trabajadores experimentan sintomatología asociada al estrés la cual fue reflejada en su desempeño, las condiciones precarias en el ámbito laboral, en especial en profesionales de enfermería en áreas críticas, favorecen el incremento de patologías musculoesqueléticas, cardiovasculares, psicoemocionales, gastrointestinales, somáticas, etc.; dichos eventos están sujetos a una alteración en la calidad de vida del afectado. **Objetivo:** Determinar el vínculo entre el estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros que se desempeñan en el servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima, 2025.

Métodos: Este estudio sigue un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se basa en el método hipotético-deductivo y busca analizar el vínculo entre el estrés generado en el entorno ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima. Para la recolección de datos se utilizará la Escala de Estrés en Enfermería. (Anderson y Gray – Tofl) de 34 ítems cuya validez por spearman Brown fue de $p < 0.05$ y una fiabilidad de 0,87 y, la escala de satisfacción laboral o SL-SPC (Palma Sonia) de 27 ítems con una validez de spearman Brown de $p < 0.05$ y una fiabilidad de 0.84.

Palabras clave: *estrés, ocupacional, enfermería, emergencia, satisfacción*

Abstract

Introduction: In 2021, the International Labour Organization (ILO) reported that two million employees die each year due to work-related causes. In terms of statistics, Peru ranks fifth in Latin America for the highest prevalence of occupational stress, with a notable impact on the female workforce. According to Vitanea and Toyama, 7 out of 10 workers experience symptoms related to stress, which are reflected in their job performance. Poor working conditions, especially among nursing professionals in critical care units, contribute to a rise in musculoskeletal, cardiovascular, psycho-emotional, gastrointestinal, and somatic disorders, all of which can significantly affect the quality of life of those impacted. **Objective:** To determine the link between occupational stress and professional satisfaction manifested among nurses working in the emergency department of a private sector IPRESS in Lima, 2025 **Methods:** This study adopts a quantitative approach, applied in nature, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. It follows a hypothetico-deductive method and aims to examine the relationship between occupational stress and professional satisfaction among emergency service nurses at a private IPRESS in Lima. Data will be collected using the **Nursing Stress Scale** (Anderson & Gray – Tofl), composed of 34 items, with a Spearman-Brown validity of $p < 0.05$ and a reliability coefficient of 0.87; and the **Job Satisfaction Scale (SL-SPC)** by Sonia Palma, consisting of 27 items, with a Spearman-Brown validity of $p < 0.05$ and a reliability of 0.84.

Keywords: *occupational stress, nursing, emergency, satisfaction*

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

Dentro del entorno general trazado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se podría resaltar que la salud ocupacional está siendo dejada de lado, pues solo 26 de los 195 países que la conforman tienen programas o normativas enfocadas a preservar la salud de los empleados en salud. Tal es el caso que para el 2022 menciono que el 54% de empleados del área de salud contrae TBC en países cuyos ingresos económicos son bajos o se encuentran actualmente en vías de desarrollo (1). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el 2021 reconoció que aproximadamente 2 millones de trabajadores mueren anualmente por causas asociadas al ámbito laboral, a su vez determinó la existencia de 19 vulnerabilidades existentes en el área ocupacional, de las cuales, el factor de jornada laboral fue una constante que causaba 750000 muertes de trabajadores (2).

De los seis países latinoamericanos donde se pudieron estudiar mayor prevalencia al estrés ocupacional, se destaca al Perú en el 5to puesto, encontrando como indicador negativo mayor factor para desarrollarlo si se es del género femenino (3). Cuando el ambiente laboral es negativo para los trabajadores, influye negativamente en la satisfacción de los empleados, esto es una causa de no satisfacer las necesidades principales para el que presta sus servicios (4). Ante situaciones de alta demanda física, psicológica y social se intensifica la probabilidad de sufrir de este tipo de malestar, tal es el hecho ocurrido en el transcurso de la pandemia por COVID 19 donde las capacidades, necesidades laborales o recursos humanos eran escasos y no se ajustaban a las exigencias del empleador (5).

Durante el año 2022, *Vivero* (6) realizaron una investigación en Guayaquil, donde encontraron 44.44% nivel medio de estrés laboral y un nivel medio de 37.04% de satisfacción en el trabajo en enfermeras del área de emergencia de un hospital de Guayaquil. Si bien es cierto el factor humano es relevante, a su vez los centros laborales deben condicionar la salud psico - física en los trabajadores, a fin de minimizar un mal desempeño laboral posiblemente asociado a estrés ocupacional (7).

Una publicación del Diario el Peruano 2023, refirió que según *Vitanea & Toyama* identificaron que 7 de cada 10 trabajadores experimentaron estrés ocupacional, de los que un 30% manifestaban que los errores laborales que cometían eran consecutivos, 23% se sentían emocionalmente depresivos (8). Para *Chávez et al.* (9) en el año 2023, algunos de las variables asociadas a la satisfacción laboral fueron el régimen de contrato del profesional de salud, los años de experiencia, experimentando una satisfacción media asociada a aspectos materiales – físicos, remunerativos, o administrativos – políticos; con mucho mayor relevancia en el clima laboral forjado entre los profesionales.

Una publicación en el año 2024, reflejo que los niveles de estrés ocupacional incrementan en relación a el área donde este ejerciendo el profesional enfermero, con mayor énfasis en emergencias, UCI, etc.; donde los cuidados que se exigen alto desempeño y una elevada presión mental al usuario interno del establecimiento de salud. A su vez, expuso que durante la pandemia por COVID 19 se reconoció con mayor facilidad que existe una dificultad por parte de los enfermeros en autorregular sus emociones y de adaptarse oportunamente ante situaciones de alta demanda y de emergencia, lo que por consiguiente genera un desgaste mental – emocional y como efecto colateral disminuye la satisfacción ocupacional y rendimiento (10).

Por otro lado, un estudio de Trujillo y Quispe *en 2021*, desarrolló un estudio que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, se encontró un nivel de estrés moderado de 52%, severo 30% y leve 20% (11). La Decana del Colegio de Enfermeras del Perú, La Rosa 2020, durante una entrevista afirmó que “el 90% de profesionales que ejercemos la carrera de enfermería somos mujeres...” (12). Estos datos se refuerzan por lo dicho en la página web de ESSALUD 2022, donde refieren que el 60% que labora en esta entidad son mujeres, independientemente de su profesión (13).

En una realidad más cercana a la población objetivo, durante el 2021, una investigación refleja que un 70.2% de enfermeros en áreas críticas, sufren de un incremento del estrés cuando existe la ausencia de profesional médico. (14) Sumado a esto, Buitrago et al en el 2021, refiere que, de no intervenir oportunamente en el estrés laboral, se incrementaría en gran medida la probabilidad de sufrir enfermedades musculoesqueléticas, cardiovasculares, psicoemocionales, gastrointestinales, somáticas, etc.; dichos eventos están sujetos a una alteración en la calidad de vida del afectado, inclusive pudiendo llegar a favorecer el consumo de cigarro, bebidas alcohólicas y/o sustancias ilícitas. (15)

A partir de los testimonios obtenidos directamente de los profesionales de enfermería, se identificaron indicadores cualitativos que reflejan la presencia de tensiones laborales persistentes, las cuales podrían estar generando un impacto significativo en el desempeño funcional y ocupacional de estos trabajadores de la salud. Las verbalizaciones recogidas, tales como: 'a veces trabajamos más de lo debido', 'tenemos poco tiempo para poder atender como se debe a los pacientes', 'hay momentos donde tengo que tomar pastillas para calmar mi dolor de cabeza', 'la remuneración no es la adecuada por todo lo que tenemos que hacer' y 'estoy intentando encontrar

un trabajo con mejores oportunidades y ventajas', constituyen evidencia empírica de un entorno laboral percibido como demandante, poco equitativo y emocionalmente desgastante.

En este sentido, se infiere una posible carencia o deficiencia en la implementación efectiva de estrategias de gestión sanitaria orientadas a la prevención del estrés ocupacional. La ausencia de mecanismos institucionales sólidos para mitigar estas tensiones, tales como programas de bienestar laboral, protocolos de distribución equitativa de cargas o sistemas de reconocimiento profesional, representa una limitación estructural que debe ser abordada. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de profundizar en la comprensión de la problemática identificada, a fin de caracterizar de manera integral las variables involucradas y proponer soluciones viables en el marco de la gestión de recursos humanos en salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se manifiesta el vínculo entre el estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros que se desempeñan en el servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se manifiesta el vínculo del estrés ocupacional en base a la dimensión física con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima?
2. ¿Cómo se manifiesta el vínculo del estrés ocupacional en base a la dimensión psicológica con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima?

3. ¿Cómo se manifiesta el vínculo del estrés ocupacional en base a la dimensión social con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el vínculo entre el estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima – 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar las condiciones que vinculan la dimensión física del estrés ocupacional y la percepción de la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima.
- b. Identificar las condiciones que vinculan la dimensión psicológica del estrés ocupacional y la percepción de la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima.
- c. Identificar las condiciones que vinculan la dimensión social del estrés ocupacional y la percepción de la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El objetivo principal de esta investigación es profundizar en el concepto de estrés laboral y la satisfacción ocupacional en todos los servicios en los que laboran profesionales del área de enfermería, centralizada en el servicio de emergencia. Aunque existen múltiples puntos de vista relacionados a las variables expuestas, en la actualidad existen vacíos gnoseológicos, las cuales requieren ser absueltos con el objetivo de comprender en su totalidad las posibles consecuencias

de los factores negativos de ambas variables dentro del área laboral del profesional de enfermería en áreas críticas como la del servicio de emergencia. Esta investigación usa como fundamento la teoría de Maslach y la teoría interpersonal de enfermería fundamentada por Peplau, para delinear el estrés laboral, donde se llega a centrar en la comunicación e interacción entre el profesional y el enfermo.

Lo que puede ayudar a reducir el estrés del paciente o el profesional que brinda la atención a fin de garantizar y mejorar el bienestar emocional. Asimismo, las aportaciones teóricas de Peiró y Meliá en concordancia con la satisfacción laboral, junto con el enfoque de Virginia Henderson sobre “las 14 necesidades humanas”, coinciden en una idea central: para que los profesionales de enfermería puedan brindar una atención de calidad a los usuarios externos, antes que nada, deben satisfacer ellos sus necesidades laborales, emocionales y físicas. En tal sentido, la presente investigación buscará identificar y cubrir los vacíos que existen dentro de la literatura científica que gira alrededor de las variables identificadas. A su vez, se aspira a contribuir sostenible y significativamente al progreso del conocimiento en el sector sanitario de la enfermería, como también en sus diferentes áreas de especialización. Lo que favorecería a fortalecer y comprender que el bienestar del profesional de enfermería pudiera influir directamente en la satisfacción laboral y directamente en la calidad de atención que brinde a los pacientes.

1.4.2. Metodológica

El estudio adopta una metodología de carácter deductivo y se enfoca en el análisis cuantitativo de datos. De diseño no experimental con niveles transversales y correlacionales. Las herramientas a implementar para la recogida de la data son esenciales para garantizar la precisión de los resultados, ya que han sido estimados su fiabilidad y validación. Además, los hallazgos que

lleguen a ser obtenidos en la investigación serán contrastados con investigaciones anteriores que hayan abordado las variables identificadas en la presente investigación, permitiendo establecer una base sólida para comparar. La comparación que se realice contribuirá en enriquecer el cuerpo teórico que existe en la actualidad y, servirá como referencia metodológica para las futuras investigaciones que se orienten a profundizar en analizar las mismas o similares variables que serán expuestas en el estudio, y/o con la misma área de investigación en el ejercicio de enfermería.

1.4.3. Práctica

El propósito principal de la presente exploración es llegar a socializar los hallazgos que se obtengan con los profesionales del área administrativa y directiva de la IPRESS del sector privado, de igual modo facilitará el implementar las acciones necesarias para mejorar los factores identificados como alterados o negativos, que incidan en el rendimiento y salud de los enfermeros del área de emergencia. Esta iniciativa buscaría la promoción de condiciones laborales adecuadas que lleguen a favorecer la satisfacción laboral y un manejo oportuno del estrés ocupacional, así también como propiciar el diseño e incorporación de herramientas innovadoras que se alineen a las demandas actuales del ejercicio profesional de enfermería. Por lo que, de manera indirecta se esperaría que estas mejorías puedan repercutir de forma positiva en la perspectiva de una satisfacción laboral adecuada desde el punto de vista de los usuarios internos, lo que indirectamente fortalecería la calidad de atención del profesional, la imagen de la institución donde se labora e incrementando los ingresos económicos de la entidad.

Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente proyecto de investigación estará siendo desarrollado durante el año 2025, el tiempo de desarrollo abarcará los meses de enero a junio del 2025, a fin de recopilar las bases esenciales para sustentar las variables identificadas.

1.5.2. Espacial

La investigación llegara a ser ejecutada en el área de emergencia situada en una IPRESS del sector privado de Lima

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población identificada para ser partícipe de la investigación serán 70 enfermeros que ejerzan su profesión en el área de emergencia en una clínica de lima.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

En el contexto ecuatoriano, *Jiménez et al.* (16) realizaron una exploración durante el 2023 con el objetivo de analizar el estrés ocupacional en profesionales de enfermería que desempeñaban funciones en unidades de cuidados críticos. El estudio se enmarcó dentro de un diseño metodológico descriptivo con enfoque cuantitativo, de tipo transversal y no experimental, lo que permitió recolectar datos en un único momento temporal sin manipular variables independientes. La población de estudio estuvo constituida por 17 enfermeros, se les administro la herramienta de evaluación el *Nursing Stress Scale* (NSS), una herramienta validada internacionalmente que permite medir el nivel de estrés percibido en el entorno clínico. Los resultados obtenidos revelaron que más de la mitad de los participantes, específicamente el 53 %, presentaron un nivel de estrés clasificado como moderado, lo cual evidencia la presencia de factores estresores relevantes en el contexto de atención crítica. Se concluyó que la población estudiada tuvo un estrés laboral moderado. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la gestión del estrés laboral en dicho entorno asistencial.

Durante el año 2022, en Brasil, *Shultz et al.* (17) una investigación orientada a explorar la asociación entre la resiliencia psicológica y el estrés ocupacional en el personal de enfermería que prestaba servicios en un hospital general. El diseño metodológico adoptado fue de tipo observacional, transversal y no experimental, lo que permitió analizar las variables en un momento determinado sin intervenir directamente en el entorno laboral. La muestra fue de 321 enfermeros, a quienes se les aplicaron dos escalas psicométricas reconocidas: la *Job Stress Scale* para evaluar

el estrés en el ámbito ocupacional, y la *Escala de Resiliencia*, destinada a valorar la capacidad individual de afrontar situaciones adversas. Los datos obtenidos evidenciaron que un 73.5 % del personal evaluado manifestó estar sometido a altos niveles de estrés relacionado con el trabajo, mientras que el 54.5 % presentó un grado intermedio de resiliencia. Se llegó a concluir que los profesionales de enfermería tenían estrés ocasionado por su trabajo. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar intervenciones que fortalezcan los recursos personales de afrontamiento, como medida preventiva ante el desgaste emocional que caracteriza los entornos hospitalarios de alta demanda.

Martínez y Gonzales (18) durante el 2022 en Argentina, buscaron analizar la sobrecarga laboral y la satisfacción de los profesionales enfermeros en un hospital público”. Estudio cuantitativo, correlacional de corte transversal; tuvo una muestra de 97 profesionales a quienes se les administro el Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font-Roja. Los resultados arrojaron que el 73.2% de los participantes eran del género femenino, un 56.7% estaban satisfechos laboralmente y 35.1% insatisfechos; encontrándose a su vez una desviación estándar positiva de 16.2% en estrés laboral.

Joshi et al. (19) en la India, durante el 2021, buscaron “identificar la asociación entre el estrés ocupacional y el rendimiento en enfermeros”. Estudio cuantitativo, descriptivo, tuvo una muestra de 102 profesionales en el área de enfermería, quienes laboraban, en un Hospital universitario que brinda atención en el tercer nivel en el distrito de Surendranagar, India. Los hallazgos facilitaron reconocer que el 53% de las encuestadas percibían moderado estrés y un 45% severo; existiendo mayor prevalencia en mujeres jóvenes a comparación de enfermeras mayores de 40 años de edad. En cuanto a la relación que existía con el desempeño que hallo que existía una relación negativa entre ambas variables con una $r = - 0 .01$.

Baker y Alshehri (20) en Arabia Saudita, durante el año 2020, realizó una exploración cuyo propósito fue “determinar la asociación entre el estrés ocupacional y la satisfacción en enfermeras saudí que laboran en un hospital público”. Estudio cuantitativo, correlacional; tuvo una muestra de 297 enfermeras cuya edad en enfermeros y la escala de satisfacción ocupacional. Los hallazgos permitieron conocer que el nivel de estrés era bajo con un valor medio de 2.1995 y con respecto a la satisfacción laboral se encontraron niveles máximos con valor medio de 15.666. hallándose una correlación positiva entre ambas variables con una $p=0.041$.

Ameen y Faraj (21) en Irak, para el año 2019, se plantearon como propósito identificar la asociación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en enfermeras de un centro de salud mental. Estudio cuantitativo, descriptivo; tuvo una muestra de 75 enfermeras a quienes se les administró la herramienta de recolección de datos de tres cuerpos: la 1era fue datos sociodemográficos, 2da – Escala ampliada de estrés en enfermería y la 3era era la encuesta de satisfacción laboral. La data recolectada permitió conocer que el estrés era considerado ocasionalmente estresante y frecuentemente estresante. Con respecto a la satisfacción laboral se obtuvo que la subescala asociada al pago remunerativo era del nivel más bajo.

Nacionales

Chávez et al. (22) en Lima, durante el año 2023, ejecutó un estudio de investigación que buscaba “Asociar la existencia entre el clima laboral y satisfacción ocupacional en profesional enfermero que ejercía sus funciones en el área crítica de emergencia”. Estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal, no experimental, tuvo una población de 70 miembros. La satisfacción laboral tuvo un nivel moderado del 42.86% y el clima laboral fue moderadamente favorable en un 48.57%; a su vez, la dimensión condiciones físicas materiales era insatisfecha en

un 81.43%, por otro lado, la dimensión beneficios sociales – remunerativos era 87.14% satisfechas. Por lo que se concluyó que tuvo una relación favorable entre el ambiente laboral y satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

Bedregal (23) en Arequipa, para el año 2023, realizó una investigación que tenía como objetivo “determinar la relación entre el nivel de estrés y clima laboral en profesionales de enfermería que laboran en un hospital de la PNP. Estudio correlativo, cuantitativo, de corte transversal, descriptivo, tuvo una muestra de 60 profesionales a quienes se les aplicó la escala DASS – 21 y el de clima laboral CL-SPC. Los resultados permitieron conocer que las edades oscilaban entre los 20 a 49 años, a su vez, encontraron que el 55% de los participantes se encontraba estresado. Por otro lado, el clima laboral fue considerado como desfavorable para un total del 46.7% de los involucrados en la investigación. Por lo que concluyeron que, a menor estrés ocupacional, mejor clima laboral.

Gamarra y Arévalo et al. (24) en Lima, durante el 2023, ejecutaron una exploración cuya finalidad fue identificar la relación existente entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral de profesionales de enfermería que laboran en un centro de salud privado ubicado en Lima. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño correlacional. Se trabajó con un total de 80 enfermeras, quienes autoadministraron la *Nursing Stress Scale* para evaluar el estrés y una escala específica para medir el desempeño laboral. Los hallazgos permitieron conocer que un 52.5% de las enfermeras experimentaban niveles de estrés clasificados como moderados. De igual manera, un 51.2% manifestó un desempeño laboral también en un rango moderado. El análisis correlacional reveló asociaciones significativas entre las dimensiones física, social y psicológica del estrés y el desempeño laboral. En particular, se identificó una correlación positiva de intensidad moderada, evidenciada por un coeficiente $Rho = 4.71$, esto sugiere que cuando se percibe mayor

estrés en estas dimensiones, existe un impacto relacionado con el rendimiento laboral de las enfermeras evaluadas.

Borda y Chacchi (25) en Ayacucho, durante el 2022, se ejecutó una exploración con el objetivo de analizar la correlación existente entre los niveles de estrés y la satisfacción ocupacional en profesionales enfermeros que prestan servicios en el área de emergencias. Este estudio adoptó un diseño descriptivo correlacional de corte transversal y de carácter no experimental. La muestra estuvo constituida por 17 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el cuestionario de estrés desarrollado por Wolfgang, mientras que para la medición de la satisfacción laboral se utilizó el instrumento diseñado por Font. Los resultados indicaron que el 64.7% de los participantes presentaba niveles de estrés considerados como leves. Con respecto a la satisfacción ocupacional, solo el 5.9% de los encuestados reportó estar satisfecho en su entorno laboral. A partir de estos hallazgos, se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y satisfacción laboral en esta muestra específica de profesionales de enfermería.

Pachapuma (26) en Arequipa, para el año 2021, realizó un estudio de investigación que tenía como propósito “determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia”. Estudio descriptivo correlacional, de corte transversal, estuvo conformada por 31 enfermeros a quienes se les aplicó la escala de evaluación de la carga de trabajo de enfermería (EVECTE), la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados obtenidos fueron que el 64.5% consideraba tener una carga laboral enorme que no podrían manejar adecuadamente y el 35.5% la consideraba excesiva, a su vez, solo el 61.3% reconocían un nivel moderado de satisfacción ocupacional. Según los resultados encontrados se concluye que, hay una correlación entre la carga laboral y la satisfacción del profesional de enfermería.

2.2.Bases teóricas

Estrés ocupacional

El estrés ocupacional es solo uno de los varios tipos de estrés que existen, la cual se enfoca a nivel organizacional o laboral – profesional como respuesta a una alta presión por una demanda en el lugar o por parte del empleador, caracterizado por un aumento en intervenciones o actividades, desgaste mental y/o físico; provocando un desequilibrio personal y laboral, afectando directamente la productividad del lugar de trabajo (27). Considerado como una respuesta del organismo ante un cambio brusco en el ámbito laboral, a consecuencia de una adaptación forzada ante un estímulo externo o interno que podría o no poner en riesgo la salud del afectado, pero si el individuo tiene una alta capacidad de adaptación, este sabrá responder adecuadamente ante dicho estímulo (28).

Además, es considerada como resultado de la exposición a factores psicosociales que no son favorables para el individuo. Además, existen factores internos y externos que pueden facilitar la aparición de este malestar la cual puede llegar a ser nocivo para la salud de los empleados. Esta patología llega a manifestarse cognitiva, conductual, emocional y fisiológicamente en el afectado (29). De igual manera, existen factores estresantes a nivel laboral que pueden estar asociados a elementos situacionales o ambientales, las cuales generan un estado de alteración emocional en el trabajador. El nivel con el que afectan al individuo puede variar según la capacidad de adaptación del que resulta afectado de estos factores (30).

Las condiciones actuales a nivel laboral en este mundo globalizado, se ven influenciadas por el desarrollo de nuevas tecnologías, captación y desarrollo de nuevos conocimientos científicos

y herramientas para la gestión laboral; todo eso suma y exige el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades en los trabajadores (31).

Estrés

El estrés puede conceptualizarse como un estado psicológico caracterizado por la presencia de preocupación o tensión mental, originado como respuesta a situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. Este fenómeno es inherente a todos los individuos, dado que representa una reacción adaptativa natural frente a estímulos internos o externos que requieren atención. No obstante, es la manera en que cada persona procesa y maneja dicha respuesta lo que determina su impacto en el bienestar general. Desde una perspectiva biopsicosocial, el estrés afecta tanto los procesos cognitivos como las funciones fisiológicas del organismo. En niveles moderados, el estrés puede considerarse beneficioso, ya que actúa como un mecanismo motivacional que facilita la realización eficiente de las tareas cotidianas. Sin embargo, cuando su intensidad y duración exceden ciertos límites, se generan efectos adversos tanto a nivel físico como psicológico, que pueden comprometer la salud integral. Por ende, el desarrollo de estrategias de afrontamiento efectivas resulta fundamental para mitigar la sensación de sobrecarga y promover un equilibrio saludable entre el bienestar mental y corporal (32).

Hans Selye (1956) definió el estrés como una respuesta psicofisiológica del organismo ante una situación de sobredemanda o desafío. Según este autor, cuando el cuerpo se encuentra en un estado de alerta o “emergencia” frente a un estímulo estresante, se desencadena una serie de modificaciones fisiológicas destinadas a movilizar rápidamente las reservas energéticas. En este proceso, las reservas almacenadas de energía se transforman en glucosa para facilitar su transporte y utilización como fuente inmediata de energía. Asimismo, las proteínas y grasas almacenadas en

las células son metabolizadas en azúcares, que se dirigen principalmente a los músculos para optimizar el rendimiento físico. Como resultado de estas adaptaciones, se incrementan parámetros vitales como la frecuencia cardíaca, la frecuencia respiratoria y la presión arterial. El síntoma inmediato asociado a este estado de estrés es la dificultad para adaptarse a las demandas del entorno, lo cual se traduce en sensaciones físicas negativas. Si esta condición se mantiene de manera prolongada, puede provocar alteraciones fisiopatológicas en órganos y sistemas vitales, como el sistema cardiovascular (corazón, arterias y venas), renal y el sistema inmunológico. La persistencia de estos cambios contribuye al desgaste y deterioro progresivo de los órganos, incrementando el riesgo de desarrollar enfermedades crónicas, tales como diabetes e hipertensión arterial (33).

Teorías del estrés ocupacional

Una de las teorías que favorecen el apoyo de esta investigación es la de Maslach, psicóloga social quien adopto por primera vez el término de estrés ocupacional, laboral o síndrome de burnout, describiéndola como una actitud de respuesta ineficaz a los estímulos laborales, las cuales pueden llegar a estar acompañados de tedio y aburrimiento, para Maslach existen tres indicadores como el agotamiento emocional (psicológico), despersonalización (físico) y baja realización personal (social), las cuales justifican la aparición del estrés laboral (34). A su vez, considera que existen factores adicionales que favorecen el desarrollo de este malestar en los trabajadores; esta teoría refiere que cuando el trabajador gasta todos los recursos con los que cuenta durante su adaptación ante un estímulo exigente, se manifiesta un desgaste psicológico, emocional y físico (35).

Sumado a esto, la teoría interpersonal de enfermería de Peplau, quien fue considerada la pionera de la enfermería psiquiátrica. La teoría de Hildegard Peplau se basa en las relaciones interpersonales entre los pacientes y los profesionales de la enfermería; si bien es cierto ella describe 4 fases de la relación, cabe resaltar que la interacción entre el paciente y el enfermero, le que puede ayudar a reducir el estrés del paciente o el profesional que brinda la atención a fin de garantizar y mejorar el bienestar emocional (36).

Dimensiones de estrés ocupacional

Las dimensiones que facilitan la determinación de la variable de estrés ocupacional son:

Dimensión N°1 – física: la cual se subdivide en:

- El factor de eficiencia laboral, la cual se comprende como la capacidad de minimizar la cantidad de los recursos empleados para llegar a un fin o meta que es planteada en una organización. Cuya característica principal es el realizar actividades administrativas que favorezcan la meta y un gasto mínimo de los recursos que posea (37).

Dimensión N°2 – psicológica: la cual se subdivide en:

- Muerte/Sufrimiento, caracterizado como la actitud ante la pérdida de una persona o paciente y como consecuencia se refleja una actitud negativa inevitable, esta sensación es resultado de lo que puede generar algún daño emocional (38).

Dimensión N°3 - social: la cual se subdivide en:

- Relaciones profesionales, componente que se asocia a la interrelación entre compañeros de trabajo, los cuales tienen una misma meta o fin, condicionada por una importancia política, cultural o social (39).

- Interacción emocional, acción realizada entre dos o más energías, entidades o personas donde se llega a experimentar un conjunto de emociones como reacción de la relación entre ellos (40).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es considerada como un estado placentero o positivo emocionalmente desde una perspectiva subjetiva asociada a las experiencias o jornadas laborales del individuo que hace mención de su satisfacción, mediante una evaluación del ambiente laboral. Este estado es una respuesta positiva derivada de un resultado del servicio óptimo y un alto rendimiento laboral (41). En las instituciones prestadoras de servicios de salud, el personal o recurso humano es primordial para garantizar la calidad de las atenciones, ya que son la imagen de la institución y son quienes tratan directamente con los pacientes, a través de su relación interpersonal, ambiente mental, emocional y físico y, la calidez humana. Además, se podría rescatar que uno de los factores predominantes para satisfacer sus necesidades podría ser la adaptación a su entorno organizacional (42).

Teorías de Satisfacción Laboral

Una teoría fundamental que sustenta la conceptualización de la variable satisfacción laboral es la propuesta por Meliá y Peiró, quienes definen este constructo como un conjunto integrado de actitudes y comportamientos positivos que el individuo experimenta durante el desempeño de sus funciones laborales. Según esta perspectiva, la satisfacción laboral no es un fenómeno estático, sino que está influenciada por múltiples factores intrínsecos y extrínsecos. Entre ellos, destacan especialmente los valores personales y las creencias que el empleado internaliza, los cuales modulan su interpretación y valoración de las experiencias dentro del entorno organizacional.

Adicionalmente, se considera que la percepción de satisfacción laboral es altamente subjetiva y particularizada, ya que depende en gran medida de las expectativas individuales y de la interacción con el contexto laboral específico. Por ende, el nivel de satisfacción manifestado por cada trabajador refleja un proceso complejo de evaluación cognitiva y emocional que integra tanto factores personales como ambientales, enfatizando la naturaleza multifacética y dinámica de este constructo dentro de la psicología organizacional (43).

En la actualidad, cada profesión laboral ha ido incrementando su nivel de exigencia, pero a su vez se requiere que el personal que labora y ejerce dichas actividades se sienta recompensados (44). La satisfacción laboral en el ámbito profesional de enfermería es considerada un indicador relevante, que se ve influenciado por el agotamiento laboral, intención de renuncia laboral, ausentismo y rotación del recurso humano. Esta llega a ser un reflejo de la relación positiva o negativa entre la seguridad durante la atención y la calidad de esta; el concepto multidimensional de la satisfacción laboral, compromete emociones y actitudes del profesional, por lo que, es necesario una base concisa de valores que faciliten un adecuado desempeño y compromiso laboral (45).

Henderson y “teoría de las 14 necesidades”

Otra de las teorías que refuerzan la variable de satisfacción laboral en profesionales de enfermería, sería la postulada por Henderson titulada “teoría de las 14 necesidades”, donde se describe que toda persona está en una búsqueda constante de autosatisfacer sus necesidades, con el fin de promover su desarrollo y crecimiento dentro de la sociedad; estimulando un equilibrio entre conocimientos, voluntad y fuerza. De igual modo, considera que el medio físico donde se desenvuelve cada individuo está influenciado por factores extrínsecos e intrínsecos que podrían

beneficiar y perjudicar el alcance de las necesidades identificadas para su bienestar (46). Sumado a esto podríamos afirmar que, desde un punto de vista profundo, el profesional de enfermería debe garantizar la autosatisfacción de sus necesidades, a fin de desempeñar su rol como profesional y poder intervenir adecuadamente ante los usuarios externos (47).

Dimensiones de satisfacción laboral

Los factores que ayudan a determinar la variable de satisfacción laboral son:

Dimensión N°1: Significancia de la tarea; caracterizada por una auto supervisión de cada profesional, donde se llega a autocalificar el desempeño de las funciones laborales que cada empleado ejerce (48).

Dimensión N°2: Condiciones del trabajo; cada empleado basa este concepto fundamentado en la percepción del ambiente físico que lo rodea, así como la facilidad que se le otorga para cumplir y desempeñar sus actividades según lo estipulado en su contrato, de igual modo se asocia a un clima laboral acogedor y tranquilo que permita una estabilidad emocional y mental, junto a ambientes ordenados y limpios (49).

Dimensión N°3: Reconocimiento personal y/o social; caracterizado como la valoración del grupo donde el empleador labora, la cual es en su mayoría por el desarrollo óptimo de sus actividades u el alcance de los objetivos o metas planteados por el empleador, lo cual incrementa el ánimo del empleado (50).

Dimensión N°4: Beneficios económicos, centralizada en la satisfacción asociada a la parte remunerativa y/o salario que mensualmente estaría percibiendo el profesional que ejerce las intervenciones, a su vez el ascenso laboral favorecería el incremento de su percepción salarial (51).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado.

2.3.2. Hipótesis específica

HiE1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés ocupacional en su dimensión física con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado.

HiE2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés ocupacional en su dimensión psicológica con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado.

HiE3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés ocupacional en su dimensión social con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado.

3. METODOLOGIA

3.1.Método de la investigación

Para el actual estudio se plantea que será de método hipotético – deductivo, porque se busca el porqué de los problemas planteados y postulados mediante una hipótesis, las cuales se plantean como verdaderas, siendo identificadas como un punto de partida para el investigador, por lo que, a través de una contrastación en la hipótesis, se espera que las hipótesis se confirmen mediante una comprobación de resultados (52).

3.2.Enfoque de la investigación

El actual estudio será de enfoque cuantitativo pues a través de un enfoque positivista y mediante la recolección de una base de datos se buscara deducir lógicamente la realidad de la problemática que estén pasando los involucrados en el estudio, a su vez a través de instrumentos estandarizados, se podrá determinar con una medición de base numérica el patrón de conducta de las variables a identificar, así como sus escalas o afecciones en la población, analizando y planteando los resultados, que servirán para una posterior comparación (53).

3.3.Tipo de la investigación

El actual estudio es del tipo aplicada, ya que el objetivo principal es expansionar la cognición científica, la cual permitiría dar respuesta pertinentemente a las necesidades de una población o individuo, a través de la materialización y exploración de las ideas, facilitara el conocimiento práctico, mediante la planeación, ejecución y comunicación de los resultados que obtenga, las cuales serán analizados y publicados para el manejo y contraste en posteriores estudios que tomen las variables similares a las propuestas en esta investigación (54).

3.4.Diseño de la investigación

Ante la negativa del investigador en manipular los factores que influyen directa o indirectamente el patrón conductual de las variables, se describe al estudio de diseño no experimental la cual, para Sampieri, se expresa como la apreciación de la variable en su ambiente natural y por excelencia. Cuya clasificación será transeccional, porque será durante un único tiempo, la recolección de datos requeridas para el análisis posterior, mediante el empleo de instrumentos estandarizados. Ante el propósito de identificar la relación entre las variables identificadas por el investigador, y frente al objetivo de recolectar información y relacionarla, se describe al estudio como correlacional. Sin llegar a precisar las posibles causas que desencadenan el comportamiento de las variables (55).

3.5.Población, muestra y muestreo

Población, muestra

Una población tiene como concepto el de ser un conjunto de elementos, personas o individuos cuyas características que los describen los hacen similares entre sí. La presente investigación será conformada por una muestra censal de 70 enfermeros(as) que ejerzan funciones en el servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado, cuyos criterios que deben poseer serán los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Enfermero (a) que este laborando actualmente en el servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado
- Personal de enfermería que de su consentimiento informado y firmado por su persona

Criterios de exclusión:

- Enfermero bajo licencia o de vacaciones.
- Enfermero que tenga alguna cualidad que dificulte su participación en el estudio que posea alguna capacidad que limite su participación en la investigación.

El muestreo que se empleará será de tipo no probabilístico por conveniencia, porque, los participantes para el presente estudio de investigación serán seleccionados de acuerdo con la accesibilidad que tenga cada uno de ellos para ser incluidos. (56)

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensión operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés ocupacional	Agrupación de síntomas que pudieran demostrar un desequilibrio en la organización y el desempeño del profesional, afectando mental, física y emocionalmente al individuo, como también la calidad de vida que posee (50).	Percepción del profesional de enfermería en relación a la eficiencia laboral, muerte/sufrimiento, relaciones profesionales e interacción emocional que hay en su centro de labores; medida a través del instrumento de "Nursing Stress Scale", cuya escala valorativa es de: 1 = "nunca", 2 = "rara vez", 3 = "frecuentemente" 4 = "muy frecuentemente". Cuyo valor final es: Bajo (34-67 pts.) Medio (68-101 pts.) Alto (102-136 pts.)	Física	Actividades que se realizan y el nivel del desempeño laboral con la que se percibe propia y externamente	Ordinal	Bajo (0-8 pts.) Medio (9-16 pts.) Alto (17-24 pts.)
			Psicológica	Dolor ante la pérdida de algún paciente durante el cuidado Miedo a realizar una actividad de forma errada		Bajo (0-20 pts.) Medio (21-40 pts.) Alto (41-60 pts.)
			Social	Conflicto entre profesionales por discrepancias entre decisiones o actividades que se deben realizar en bien del trabajo Sentimientos de tristeza o alegría		Bajo (0-6 pts.) Medio (7-12 pts.) Alto (13-18 pts.)
Satisfacción profesional en enfermeras	Nivel de sensación en la respuesta negativa o positiva o nivel de conformidad para con una situación de	Percepción que tienen los profesionales de enfermería sobre su grado de conformidad en aspectos como la relevancia de sus funciones, las condiciones en las que desarrollan su labor, el	Significancia de la tarea	<ol style="list-style-type: none"> Me satisfacen los resultados de mis actividades Mis actividades son relevantes como la de los otros La responsabilidad que me dan me hace sentir útil 	<input type="checkbox"/> Menos de 23 puntos: muy insatisfecho <input type="checkbox"/> De 24 a 27 puntos: insatisfecho	

empleo, desde la perspectiva del trabajador, donde se incluye la parte subjetiva y objetiva del sujeto (52).

reconocimiento —tanto a nivel individual como social—, así como la retribución económica, será evaluada utilizando la **Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC**. Esta herramienta utiliza una escala de tipo Likert con cinco niveles: 5 = "totalmente de acuerdo", 4 = "de acuerdo", 3 = "ni de acuerdo ni en desacuerdo", 2 = "en desacuerdo", 1 = "totalmente en desacuerdo".

Los puntajes obtenidos se interpretan según los siguientes rangos:

Condiciones del trabajo

Reconocimiento personal y/o social

4. Mi desempeño laboral me hace sentir realizado.
5. Me agrada desempeñar mi trabajo
6. Durante mi jornada laboral me siento completo
7. Realizar mis actividades me hacen feliz
8. Percibo que mi empleo me complementa
9. Realizo mejor mis actividades en un ambiente ordenado
10. Me siento cómodo en el trabajo
11. La comodidad que siento es indescriptible
12. Es confortable donde realizo mi jornada laboral
13. Hay facilidad para ejecutar las labores
14. Existe buen trato por parte del empleador
15. Los horarios laborales son inflexibles
16. El esfuerzo de cada empleado es valorado por la autoridad de la empresa.
17. Mi horario laboral no me satisface
18. Percibo maltrato en la empresa donde trabajo
19. Siento que mi trabajo es inútil en algunos momentos

Ordinal

- De 28 a 32 puntos: **nivel promedio**
- De 33 a 36 puntos: **satisfecho**
- 37 puntos o más: **muy satisfecho**
- Menos de 20 puntos: **muy insatisfecho**
- De 20 a 26 puntos: **insatisfecho**
- De 27 a 34 puntos: **nivel promedio**
- De 35 a 40 puntos: **satisfecho**
- 41 puntos o más: **muy satisfecho**
- Menos de 12 puntos: **muy insatisfecho**
- De 12 a 17 puntos: **insatisfecho**

Beneficios
económicos

20. Es incomodo que no reconozcan las horas extras que realizo
21. Prefiero tener distanciamiento con mis compañeros de trabajo
22. Es aburrido y/o cansado trabajar con varias personas o en equipo
23. Mi paga actual no me satisface
24. La remuneración que percibo es aceptable
25. Mi situación económica cubre mis necesidades
26. Mi remuneración es baja para las actividades que realizo diariamente
27. Tengo la sensación de que me explotan en el trabajo.
- De 18 a 20 puntos: **nivel promedio**
- De 21 a 23 puntos: **satisfecho**
- 24 puntos o más: **muy satisfecho**
- satisfecho” (24 a más).
- **Menos de 8 puntos:** se clasifica como **muy insatisfecho**
- De 8 a 10 puntos:** se considera **insatisfecho**
- De 11 a 15 puntos:** corresponde a un nivel **promedio** de satisfacción
- De 16 a 19 puntos:** se interpreta como **satisfecho**
- 20 puntos o más:** indica un estado de **muy satisfecho**
-

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica a utilizar con el objetivo de recolectar la base de datos que permitirán obtener la realidad de la problemática para esta investigación, será la de la encuesta. Además, previamente a la ejecución se realizará una coordinación con el encargado de la jefatura de la Clínica donde se realizará la investigación a fin de obtener la realidad veraz de los hallazgos recolectados dentro de la institución identificada.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para el análisis de la variable 1: Estrés ocupacional

Se empleará la escala de Estrés en enfermería (NSS) diseñado por Anderson y Gray – Tofl durante el año 1981, la cual está constituida por 34 ítems las cuales permiten identificar el estrés generado en el entorno ocupacional en el sector de salud en los profesionales enfermeros. La cual posee una escala Likert identificada como 1 = “Nunca”, 2 = “Rara vez”, 3 = “Frecuentemente” y 4 = “Muy frecuentemente”. Los valores finales a obtener que determinan la escala valorativa de la variable son de: Bajo (34-67 pts.), medio (68-101 pts.) y alto (102-136 pts.) (57).

Las dimensiones que identifican la variable a través del instrumento mencionado, son:

- Física, la cual está comprendida por los ítems: 1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14. (total de 8 ítems)
- Psicológica, los ítems que la conforman son: 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 31, 32. (total de 20 ítems)

- Social, los ítems que facilitan su medición son las: 15, 25, 27, 29, 33, 34. (total de 6 ítems) (58, 59)

Cuya escala valorativa por dimensiones se describe en el siguiente cuadro:

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Dimensión física	0 – 8 pts.	9 – 16 pts.	17 – 24 pts.
Dimensión psicológica	0 – 20 pts.	21 – 40 pts.	41 – 60 pts.
Dimensión social	0 – 6 pts.	7 – 12 pts.	13 – 18 pts.

Para la evaluación de la segunda variable correspondiente a la **satisfacción laboral**, se empleará como instrumento la *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*, elaborada por Sonia Palma en el año 2005. Esta herramienta, de carácter autoadministrado, requiere entre 10 y 15 minutos para su aplicación. Está compuesta por 27 ítems estructurados en formato de escala tipo Likert, con alternativas de respuesta cerradas que van del 1 al 5, correspondiendo a: 1 = “total desacuerdo”, 2 = “en desacuerdo”, 3 = “indeciso”, 4 = “de acuerdo” y 5 = “total acuerdo”. Cabe señalar que, dado que algunos enunciados presentan una orientación negativa, se aplica una inversión en la asignación del puntaje para preservar la validez de la medición.

La escala contempla cuatro dimensiones que permiten operacionalizar la variable:

- **Significación de la tarea**, medida por los ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26.
- **Condiciones laborales**, evaluadas mediante los ítems 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.
- **Reconocimiento personal y/o social**, representado por los ítems 6, 11, 13, 19 y 24.
- **Beneficios económicos**, evaluados a través de los ítems 2, 5, 9, 10 y 16.

La interpretación de los resultados se realiza en función de una escala de clasificación que establece cinco niveles de satisfacción laboral:

- **Muy insatisfecho**: puntuación inferior a 75
- **Insatisfecho**: entre 75 y 88 puntos
- **Nivel promedio**: entre 89 y 102 puntos

- **Satisfecho:** entre 103 y 116 puntos
- **Muy satisfecho:** 117 puntos o más (60)

Cuya escala valorativa por dimensiones se describe en el siguiente cuadro:

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	promedio	Satisfecho	Muy satisfecho
Significancia de la tarea	<24 pts.	24 – 27 pts.	28 – 32 pts.	33 – 36 pts.	>36 pts.
Condiciones de trabajo	<20 pts.	20 – 26 pts.	27 – 34 pts.	35 – 40 pts.	>40 pts.
Reconocimiento personal	<12 pts.	12 – 17 pts.	18 – 20 pts.	20 – 23 pts.	>23 pts.
Beneficios económicos	<8 pts.	8 – 10 pts.	11 – 15 pts.	16 – 19 pts.	>19 pts.

3.7.3. Validación

La validez del primer instrumento de “Nursing Stress Scale”, fue validada por un análisis factorial exploratorio donde Hernández, et al durante el año 2016 en el país de México donde obtuvieron un valor de 0.83 y un valor coeficiente de Spearman Brown $p < 0.05$ (61).

El instrumento propuesto por Sonia Palma ha sido objeto de diversos estudios que respaldan su validez y confiabilidad psicométrica. En este sentido, Boada, en el marco de su investigación, refiere que la escala fue sometida a un proceso riguroso de validación teórica y empírica. Inicialmente, se aplicó un juicio de expertos para evaluar la pertinencia, claridad y congruencia de los ítems con respecto al constructo de satisfacción laboral. Posteriormente, se utilizó el coeficiente de Spearman-Brown para determinar la consistencia interna del instrumento, arrojando un nivel de significancia estadística

adecuado ($p < 0.05$), lo cual respalda la estabilidad de las mediciones obtenidas mediante su aplicación. Complementariamente, Orihuela y colaboradores, en el año 2021, llevaron a cabo una validación contextualizada del instrumento en el departamento de Junín. Esta investigación tuvo como propósito no solo verificar la validez global de la escala en una muestra específica de dicha región, sino también analizar de forma detallada la coherencia y adecuación de cada uno de los ítems que conforman el constructo. A través de este procedimiento, se confirmó la relevancia del instrumento para medir la satisfacción laboral en contextos sociolaborales diversos, consolidando así su aplicabilidad en estudios del ámbito organizacional y educativo (62).

3.7.4. Confiabilidad

En relación a la confiabilidad del instrumento de “Nursing Stress Scale”, la cual mide la variable de Estrés ocupacional, se realizó a través de coeficiente alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor confiable, desglosando sus dimensiones se obtuvieron que la de eficiencia laboral tuvo un puntaje de 0.87, muerte/sufrimiento de 0.68, relaciones profesionales de 0.68 e interacciones emocionales un puntaje de 0.78 (63).

Con respecto a la confiabilidad del instrumento de SL – SPC diseñado por Palma que mide la variable de satisfacción laboral, obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.84 la cual denota una buena confiabilidad. Sin embargo, Orihuela en el año 2021 realizó una confiabilidad donde obtuvo un puntaje de 0.902 la cual indicaba alta confiabilidad. (64)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La recolección para la base de datos se realizará de forma presencial mediante una encuesta, la cual previamente será autorizada para la ejecución de esta, a través de un consentimiento informado donde se explicará el objetivo del estudio y aplicación de los instrumentos. El investigador realizará la coordinación con el jefe de la clínica o su autoridad donde se aplicará la recolección de datos, a fin de garantizar la participación y la veracidad de la recolección de la data en cada uno de los profesionales. Posterior a esa autorización y durante unas fechas determinadas se encuestarán a todos los profesionales que tengan los criterios de inclusión para ser participante del estudio, con un tiempo estimado de entre 20 a 30 minutos. Al finalizar se colocará un código por encima de la hoja del instrumento para garantizar que el registro en la data sea ordenada y fidedigna, el proceso analítico será asociado a los valores numéricos previamente asignados por el creador de los instrumentos, las cuales fueron descritas en el punto 3.7.2. de la presente investigación. Los cuestionarios al tener un valor de significancia de $p < 0.05$, aseguran que los resultados sean lo más realistas a lo que presente cada participante de la investigación. Sin embargo, previo vaciado al programa estadístico, se analizará con detalle cada instrumento, a fin de hacer un filtro y garantizar la calidad de cada respuesta, sin alterar los resultados. Posterior al análisis, y vaciado, esta será procesada con el programa de IBM SPSS Statistics 25, a fin de ser presentada frecuencia y porcentualmente en gráfico y tablas, las cuales permitirán la comprobación de la hipótesis planteada para esta investigación y la correlación que existe entre ambas variables mediante un análisis de correlación de Spearman.

3.9.Aspectos éticos

Como cualquier estudio de investigación, esta será basada en los aspectos éticos que rigen el comportamiento del investigador, fundamentada por la Guía para tesis de la Universidad de Norbert Wiener, tales como en los siguientes aspectos a considerar:

Beneficencia, los resultados de la presente investigación permitirán a las autoridades de la clínica donde se realizará la recolección de la data, conocer la realidad de la problemática identificada, a fin de poder intervenir oportunamente para mejorar y desarrollar estrategias que sean en pro de los trabajadores de su institución.

No maleficencia, ningún dato personal será divulgado con fines propios, ni en contra de la voluntad de los participantes, ni tampoco los resultados de cada involucrado, empleando el uso de codificación en la base de datos, para identificar cada encuesta independientemente de la persona que haya proporcionado las respuestas.

Justicia, todo profesional estará apto para poder participar, siempre que este posea los criterios de inclusión y desee participar.

Autonomía, se hará de respeto la autoridad de cada participante, mediante la firma del consentimiento informado.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025											
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	X	X	X									
Búsqueda de información bibliográfica		X	X	X	X	X	X					
Búsqueda de antecedentes			X	X	X	X	X					
Elaboración del marco teórico				X	X	X	X					
Elaboración de la metodología								X	X	X	X	X
Elaboración de aspectos administrativos del estudio								X	X	X	X	X
Elaboración de los anexos									X	X	X	X
Aprobación del proyecto										X	X	X
Aprobación del proyecto en un comité de ética											X	X
Trámites administrativos para solicitud de permiso para ejecución												X
Ejecución del estudio												X

Fuente: Elaboración propia

4.2. Presupuesto

	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
HUMANOS				
Digitador	-----	01	250.00	250.00
Asesor estadístico	Estadístico	01	350.00	350.00
Subtotal				600.00
MATERIALES Y EQUIPOS				
Impresora	Unidad	01	800.00	800.00
Computadora	Unidad	01	2500.00	2500.00
Subtotal				3300.00
SERVICIOS				
Folder manila	Unidad	30	2.00	60.00
Papel bond A – 4	Millar	2 millares	22.00	44.00
Movilidad – pasajes	-----	-----	500.00	500.00
Internet	-----	-----	210.00	210.00
Subtotal				814.00
TOTAL				4714.00

5. REFERENCIAS

1. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Who.int. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>.
2. Ilo.org. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm.
3. Mejía CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica [Internet]. Isciii.es. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>.
4. Farías-Macías ÁA, Macías-Moreira ME, Zambrano-Cedeño LA, Gómez-Bravo NV. El ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. Dominio de las Ciencias: Rev. Científica [Internet]. 2021 Dic. [citado el 9 de mayo 2025];7(4):586-601. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
5. Lizardo Otero BY. Occupational stress level in agents and supervisors of a private security company associated with work-related factors. Ind Data [Internet]. 2023;25(2):71–90. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>.
6. Vivero Ponce KP. Estrés laboral y satisfacción con el trabajo en enfermeras del área de emergencia de un hospital de Guayaquil, 2022 [Tesis de maestría]. Piura (PE): Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2022. 87 p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95158>.
7. Vallejo Noguera FF, Rubio Endara OW, Tello Moreira JA. Organización del trabajo y manejo del estrés. Polo del Conocimiento: Rev. Científica [Internet]. 2022 feb [citado el 9 de mayo 2025];7(2):112-119. Disponible en: <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3575>
8. Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa? [Internet]. Elperuano.pe. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>.
9. Chávez Patilongo ML, Placencia Medina MD, Muñoz Zambrano ME, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería

- en un servicio de emergencia: Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 18 de abril de 2023 [citado 2025 de julio 12];23(2):101-9. Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646>.
10. Fernández Delgad Jhan Carlos Manuel. Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. *Rev. Cubana. Enfermería* [Internet]. 2024 [citado 2025 Jul 12]; 40:. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100002&lng=es.
 11. Trujillo-Ramírez CO, Quispe-Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Rev Cient. Cuidado Salud Pública.* 2021;1(2):46-53. Disponible en: <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>.
 12. La Rosa L. “LA ENFERMERÍA ES LA ESPERANZA DE LA SALUD DEL PERÚ” [Internet]. *Org.pe.* [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2020/10/SUPLEMENTO-COLEGIO-DE-ENFERMEROS-DEL-PERU-42-ANOS.pdf>.
 13. Noticias - Seguro Social de Salud - Plataforma del Estado Peruano [Internet]. *Gob.pe.* [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=mas-del-60-del-personal-que-labora-en-essalud-son-mujeres>.
 14. Molina-Chailán Pía Mabel, Muñoz-Coloma Marisol, Schlegel-SanMartín Giannina. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2019 Sep [citado 2025 Mayo 10]; 65(256): 177-185. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2019000300177&lng=es.
 15. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev investig salud Univ Boyacá* [Internet]. 2021;8(2):131–46. Available from: <http://dx.doi.org/10.24267/23897325.553>.
 16. Jiménez Jiménez MJ, Albornoz Zamora EJ, Vega Falcón V, Jiménez Jiménez LM, Hermida Cazar XA. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023;6(6):12300–16. Disponible en: http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252.

17. Schultz CC, Colet C de F, Benetti ERR, Tavares JP, Stumm EMF, Treviso P. Resilience and the reduction of occupational stress in Nursing. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2022;30:e3636. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3636>.
18. Martínez SM, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir* [Internet]. 2022 [citado el 9 de mayo de 2025];0(38). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>.
19. Joshi K, Sochaliya K, Modi B, Sharma L, Singh S, Kartha GP. A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district. *Indian J Community Health* [Internet]. 2021;33(1):139–45. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.47203/ijch.2021.v33i01.019>.
20. Baker OG, Alshehri BD. The relationship between job stress and job satisfaction among Saudi nurses: A cross-sectional study. *Nurse Media J Nurs* [Internet]. 2020;10(3):292–305. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14710/nmjn.v10i3.32767>.
21. Ameen K, Faraj S. Effect of job stress on job satisfaction among nursing staff in sulimani mental health hospitals. *Mosul Journal of Nursing* [Internet]. 2019;7(2):109–19. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33899/mjn.2019.164132>.
22. Chávez Patilongo ML, Placencia Medina MD, Muñoz Zambrano ME, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia: Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 18 de abril de 2023 [citado 2025 de julio 12];23(2):101-9. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101.
23. Bedregal Caballero ME. Estrés ocupacional y clima laboral de los enfermeros del Hospital Regional PNP - Arequipa 2022. *Revista de Postgrado Scientiarvm* [Internet]. 2023 ene [citado 2025 mayo 10];9(1):19–22. Disponible en: <https://doi.org/10.26696/sci.epg.0166>
24. Gamarra Causto I, Arévalo Marcos RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig innov* [Internet]. 2023;3(3):7–18. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>.
25. Borda Chuñocca J, Chacchi Bautista M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la

34. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Tema 13. Estrés laboral [Internet]. Madrid: INSST; nov 2022 [citado 2025 mayo 9]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2B13.%2BEstr%C3%A9s%2Blaboral.pdf>.
35. Marcial Velastegui Patricia. El estrés, impacto en la salud. Universidad Espíritu Santo – Ecuador. 2023; 1:1 – 175. Disponible en: <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>.
36. Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Guía para la mejora del estrés laboral. Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo, EOSyS-14 [Internet]. Madrid: OISS; 1 dic 2021 [citado 2025 mayo 9]. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>.
37. de Arruda Campos Neto A, Montanha HM, Estramiana JLÁ. Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática [Internet]. Isciii.es. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-357.pdf>.
38. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020;(70):110–20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>.
39. Familiar y comunitaria A en E. Tema: Modelos de Enfermería. Proceso de Atención de Enfermería (PAE) [Internet]. Enfermerialugo.org. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.enfermerialugo.org/wp-content/uploads/2021/09/Tema-Modelos-de-Enfermeria.PAE.pdf>.
40. Milian LE. EFICACIA Y EFICIENCIA [Internet]. Jimcontent.com. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://sa979c3f9926f31b9.jimcontent.com/download/version/1546464362/module/11081083295/name/EFICACIA%20Y%20EFICIENCIA.pdf>.
41. Trujillo-Ramírez CO, Quispe-Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cient. Cuidado Salud Pública. 2021;1(2):46-53. Disponible en: <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>.
42. Santa Cruz Vera DJ, Bolívar Ramírez M. Sentido de la vida y del sufrimiento: Una tarea personal. apuntes [Internet]. 2021;4(1):5–22. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35383/apuntes.v4i1.624>.

43. De juegos evolutiva UAI en B a. la T. LAS RELACIONES LABORALES [Internet]. Diposit.ub.edu. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/139057/1/TFG_ECO_Vila_Carles_JUN19.pdf.
44. Calero-Tarazona MM. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de hemodiálisis [tesis]. Lima: Universidad Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8204/T061_45584053_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Hernández-Cantú EI, Medina-Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm IMSS. 2020;28(1):37-48. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>.
46. Muñoz-Palomar DM, Vázquez-de la Cruz PJ, Roque-Martínez KPP, Aguilar-Ramírez MG, Cajero-Dimas A, Delgado-Pardo JG, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene [Internet]. 2022 [citado el 9 de mayo de 2025];16(2). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004.
47. Marcial Velastegui Patricia. El estrés, impacto en la salud. Universidad Espíritu Santo – Ecuador. 2023; 1:1 – 175. Disponible en: <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>.
48. Quispe Ramos LE. Relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia [tesis]. Lima: Universidad San Sebastián (USS); 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11608/Quispe%20Ramos%20Luz%20Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
49. Bautista AT, López CJ, Reyes LM, Silva RM, Rodríguez DR, González AP. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Horizonte Enfermería. 2023;34(2):176–189. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>.
50. Bautista AT, López CJ, Reyes LM, Silva RM, Rodríguez DR, González AP. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Horizonte Enfermería. 2023;34(2):176–189. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>.

51. Bautista AT, López CJ, Reyes LM, Silva RM, Rodríguez DR, González AP. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. *Horizonte Enfermería*. 2023;34(2):176–189. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>.
52. Cabascango Allauca LM, Hinojosa Chariguamán AG, Remache Agualongo LM, Olalla García MH. Aplicación del proceso de atención de enfermería basado en el modelo teórico de Virginia Henderson, en el centro geriatrico “Amawta Wasi Samay” Guaranda-Bolívar. *Ciencia Digital* [Internet]. 2019;3(1):55–64. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.250>.
53. Ethel Durán S, García Guilianny J, Paz Marcano A, Boscán M. Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2021;26(6 Edición Especial):223–44. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
54. Aliaga-Zamora GJ, Delgado-Céspedes VH, Romero-Cueva YJ, Cholán-Valdez OR, Rondon-Jara E. Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. *Rev Cubana Enferm*. 2022;38(3):e4794. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4794/889>
55. Arias-Gonzales JL. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. [s.l.]: J Arias-Gonzales; cca. 2023 [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
56. Arispe Alburqueque CM, Yangali Vicente JS, Guerrero Bejarano MA, Lozada de Bonilla OR, Acuña Gamboa LA, Arellano Sacramento C, et al. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado [Internet]. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador; 2020 [citado 2025 mayo 9]. 131 p. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
57. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2014 [citado 2025 mayo 10]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

58. Mejía-Benavides JE, Díaz-Cervantes E, Fuentes-Ocampo L. Descripción de población, muestra y muestreo. En: Metodología para la investigación en enfermería. La Biblioteca; 2021. p. 151–64.
59. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enferm Glob* [Internet]. 2019;18(3):344–76. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>.
60. Cabanilla Guerra G, Cando Carrillo C, Valencia Chica MI. Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad y Sociedad* [Internet]. 2022 [citado el 9 de mayo de 2025];14(3):403–8. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403.
61. Santivañez P, Samir K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. Universidad César Vallejo; 2019.
62. Niño La Torre YC, Vega Bocanegra A. Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017. 2019 [citado el 9 de mayo de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4982>.
63. Handle.net. [citado el 9 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8684>.
64. Object] [object. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021. [citado el 9 de mayo de 2025]; Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/490614150>.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se manifiesta el vínculo entre el estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros que se desempeñan en el servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima, 2025?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el vínculo entre el estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima – 2025.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado.</p>	<p>Variable 1: Estrés ocupacional</p>	<p>Tipo de investigación: correlacional</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cómo se manifiesta el vínculo del estrés ocupacional en base a la dimensión física con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima?</p> <p>b) ¿Cómo se manifiesta el vínculo del estrés ocupacional en base a la dimensión psicológica con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima?</p> <p>c) ¿Cómo se manifiesta el vínculo del estrés ocupacional en base a la dimensión social con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar las condiciones que vinculan la dimensión física del estrés ocupacional y la percepción de la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima.</p> <p>b) Identificar las condiciones que vinculan la dimensión psicológica del estrés ocupacional y la percepción de la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima.</p> <p>c) Identificar las condiciones que vinculan la dimensión social del estrés ocupacional y la percepción de la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>HiE1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés ocupacional en su dimensión física con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado.</p> <p>HiE2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés ocupacional en su dimensión psicológica con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado.</p> <p>HiE3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés ocupacional en su dimensión social con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencia de una IPRESS del sector privado.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción profesional.</p>	<p>Método y diseño de la investigación: No experimental</p> <p>Población censal muestra censal: 70 profesionales de enfermería que laboren en una clínica de Lima</p>

Anexo 2: Instrumentos para recolección de datos
Instrumento para medir la variable Estrés Ocupacional

DATOS GENERALES

1. Edad:
2. Sexo: M / F
3. Estado civil
 - a) Soltero
 - b) Casada
 - c) Viuda
 - d) Divorciada
 - e) Conviviente
4. Tiene especialidad: SI / NO
5. Tiempo laboral: _____
6. Condición laboral:
 - a) Nombrada
 - b) Cas
 - c) Terceros

Escala de estrés ocupacional

FISICO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Frecuentemente debe asumir funciones que no forman parte de las competencias propias de su rol como enfermero(a).				
Siente que el tiempo disponible durante su turno no es suficiente para brindar todos los cuidados requeridos por los pacientes.				
Ha experimentado traslados a otras áreas debido a la falta de personal, lo cual incrementa su nivel de exigencia laboral.				
Percibe que el número de profesionales asignados al servicio no es suficiente para cubrir de forma adecuada la demanda asistencial.				
PSICOLOGICO				
Le resulta emocionalmente difícil abordar con un paciente el tema de una muerte próxima.				
Experimenta una fuerte conmoción al presenciar el sufrimiento de un paciente.				
Le cuesta superar la muerte de un paciente con quien ha establecido un vínculo cercano.				
La pérdida de un paciente le provoca sentimientos de tristeza profunda.				

Tomar decisiones relacionadas con un paciente en ausencia del médico genera en usted una sensación de inestabilidad emocional.				
Sentir frustración al no poder responder adecuadamente a preguntas de los pacientes le afecta.				
Percibe una falta de espacios para expresar sentimientos negativos hacia los pacientes dentro de su equipo de trabajo.				
No sentirse capacitado para apoyar emocionalmente a los familiares de los pacientes le causa desánimo.				
La incertidumbre sobre el manejo de equipos técnicos especializados le genera confusión.				
La falta de formación para brindar soporte emocional a los pacientes impacta negativamente en su estado anímico.				
Realizar procedimientos que implican dolor para los pacientes le provoca temor.				
La falta de claridad sobre qué información puede compartir con el paciente o su familia respecto a su estado de salud le genera molestia.				
El temor a cometer errores en el tratamiento de un paciente le provoca ansiedad.				
Experimenta sentimientos de culpa al considerar que no tiene la preparación adecuada para asistir emocionalmente a los pacientes.				
Encuentra pocas oportunidades para dialogar abiertamente con sus compañeros acerca de problemas relacionados con los pacientes.				
Siente impotencia ante casos en los que los pacientes no muestran mejoría.				
Las fallas o averías en los equipos técnicos y tecnológicos le producen irritación.				
La insuficiencia de personal y la necesidad de atender pacientes fuera del horario habitual le generan un gran estrés.				
La ausencia de un médico en momentos críticos, como la muerte de un paciente, le provoca miedo.				
Experimenta pánico cuando no hay un médico disponible durante una emergencia médica.				
SOCIAL				
Experimenta conflictos frecuentes con médicos en su lugar de trabajo.				

Sentirse objeto de críticas por parte de un médico le provoca enojo.				
Estar en desacuerdo con las indicaciones médicas respecto al tratamiento de un paciente le genera estrés.				
Cuando considera que un médico ha indicado un tratamiento inapropiado para un paciente, usted se siente impulsado(a) a cuestionarlo.				
Señala que la información incorrecta proporcionada por el médico sobre la condición del paciente es motivo de su crítica.				
Mantiene conflictos con su supervisor(a) directo(a).				
Las dificultades para trabajar con ciertos colegas enfermeros(as) dentro de su unidad afectan negativamente su desempeño laboral.				
Percibe pocas oportunidades para compartir experiencias y expresar sus sentimientos con los miembros de su equipo.				
Encuentra complicado colaborar con enfermeros(as) que pertenecen a unidades distintas a la suya.				
Recibir críticas por parte de un supervisor le genera sentimientos negativos intensos, como el resentimiento.				

Instrumento para medir la Satisfacción Laboral

Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL – SPC)

TOTAL ACUERDO **TA**
DE ACUERDO **A**
INDECISO **I**
EN DESACUERDO **D**
TOTAL DESACUERDO **TD**

		TA	A	I	D	TD
1	La configuración física del espacio laboral facilita la ejecución adecuada de mis responsabilidades.					
2	Considero que mi remuneración no es proporcional al trabajo que desempeño.					
3	Siento que las tareas que realizo están acordes con mis valores y forma de ser.					
4	Percibo que las actividades que desempeño tienen un valor equivalente al de otras funciones dentro de la organización.					
5	Me siento insatisfecho(a) con el monto económico que recibo por mi trabajo.					
6	Percibo que la empresa no me brinda un trato respetuoso.					
7	Considero que mi labor es útil y aporta positivamente al equipo.					
8	El ambiente físico en el que desempeño mis funciones es confortable y adecuado.					
9	El salario que percibo es satisfactorio y cumple con mis expectativas.					
10	Siento que en mi trabajo soy sometido(a) a condiciones explotadoras.					
11	Prefiero mantener distancia emocional con mis compañeros de trabajo.					
12	El horario asignado para mis labores me resulta poco adecuado.					
13	Percibo que las tareas que realizo carecen de importancia dentro de la organización.					
14	Mantener una buena relación con mi superior contribuye a la calidad de mi trabajo.					
15	El entorno físico en el que laboro proporciona comodidad y facilita el desempeño de mis actividades.					
16	Mi trabajo actual me permite satisfacer mis necesidades económicas.					
17	Encuentro que el horario laboral afecta negativamente mi comodidad y bienestar.					
18	Me siento satisfecho(a) con los resultados que obtengo en mi trabajo.					
19	Compartir responsabilidades con otros colegas me resulta poco estimulante.					
20	En el espacio físico donde desarrollo mis labores, me siento a gusto y cómodo(a).					
21	La actividad que realizo me brinda una sensación de realización personal.					
22	Disfruto el tipo de trabajo que desempeño en mi puesto actual.					
23	El lugar de trabajo cuenta con las comodidades necesarias para un desempeño óptimo diario.					
24	Me desagrada cuando no se reconocen las horas extras que trabajo.					
25	Al realizar mis funciones, siento orgullo y satisfacción personal.					
26	Me gusta participar en las actividades propias de mi trabajo.					
27	Percibo que mi jefe reconoce y valora el esfuerzo que pongo en mis tareas diarias.					

Anexo 3: Consentimiento informado del estudio de investigación

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Peña Paredes Yeraldin Yudid

Título: Estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima – 2025

Propósito del estudio

Mediante el presente documento se le invita cordialmente a ser participante en el estudio titulado: *Estrés ocupacional y la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima – 2025*. Esta investigación está siendo desarrollada por la Lic. Peña Paredes Yeraldin Yudid, investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito principal de este estudio es analizar y comprender de qué manera el vínculo entre el estrés generado en el entorno ocupacional influye o se relaciona con la satisfacción profesional en enfermeros del servicio de emergencias de una IPRESS del sector privado de Lima durante el año 2025. Por lo que la realización de este estudio permitirá identificar los factores que inciden en ambos aspectos, a fin de generar evidencia que contribuya a mejorar las condiciones laborales del personal de salud, también el de optimizar su bienestar y, por consiguiente, elevar la calidad de atención que se brinda a los pacientes en contextos de alta demanda asistencial.

Procedimientos

En caso de que usted decida participar en esta investigación, se llevará a cabo un conjunto de actividades estructuradas orientadas a la recolección y análisis de información relevante. Inicialmente, se recopilarán datos sociodemográficos básicos, tales como el sexo, la edad y el tiempo de experiencia laboral. Posteriormente, se procederá a la aplicación de dos instrumentos validados: uno destinado a la evaluación del nivel de estrés ocupacional y otro orientado a medir el grado de satisfacción laboral. La aplicación de los cuestionarios se realizará en un solo momento y tendrá una duración aproximada de 30 minutos. Los resultados obtenidos serán gestionados con estrictos criterios de confidencialidad y anonimato, y estarán disponibles para cada participante, si así lo desea, de forma individual y privada.

Riesgos

No habrá riesgo para usted al brindar la información para la recolección de la data. Su participación en el estudio. Por el contrario, sus datos no serán usados con fines lucrativos ni en beneficio del investigador, el único propósito es conocer la realidad de la problemática identificada, a fin de ayudar a los empleadores a generar estrategias que favorezcan la mejoría de las variables y la afección que estás están provocando en los participantes de la presente investigación. Por lo que existen más beneficios que riesgos al brindar la información solicitada, siempre que usted sea completamente sincero durante sus respuestas.

Beneficios

Usted será beneficiado directa y proporcionalmente al brindar la información requerida para el estudio de investigación, los datos recolectados facilitarían a la institución identificar y abordar progresivamente, las dificultades emocionales y laborales que puedan estar presentes en los profesionales y estén interfiriendo el desarrollo de sus actividades. De igual manera, esto significara un progreso en la optimización de la calidad del servicio que brindan los profesionales, en especial, ante el alto flujo en la demanda de atención por parte de los usuarios externos que acuden al área de emergencias. A su vez, cabe resaltar la importancia de tener presente que aspectos de la satisfacción laboral y el estrés ocupacional, puedan ser los causantes determinantes en la afección del bienestar psico-social del empleado. Así como también, el de conocer la situación actual laboral, su percepción del entorno laboral, etc.; lo cual, permitiría a la entidad poder implementar medidas eficaces que reduzcan los riesgos relacionados al trabajo y el de mejorar las condiciones en las que se estén desempeñando las intervenciones de los profesionales de la salud.

Finalmente, se espera que el estudio impacte positivamente en la experiencia de cada individuo que participe en la investigación, de igual modo, favorezca en la sensación de preocupación por parte del empleador, el ambiente laboral, etc. Favoreciendo progresivamente en la disminución de errores técnicos, precisión en las intervenciones clínicas, y mejorando la atención a los usuarios externos.

Costos e incentivos

La partición de usted como usuario en la presente investigación, no implicaría ningún tipo de gasto económico hacia su persona. Acotando a esto, no se retribuirá monetariamente, ni con algún tipo de insumo médico o material a cambio de su colaboración. Por lo que se resalta que, la participación es totalmente voluntaria, ya que el estudio tiene como propósito el contribuir al conocimiento y mejorar las condiciones laborales de los profesionales del área de la salud que laboran en el área de emergencias.

Confidencialidad

La totalidad de la información que usted llegue a brindar en la presente investigación será tratada confidencialmente. A fin de garantizar estrictamente la protección de su identidad, los cuestionarios serán registrados con el uso de códigos numéricos, a fin de permitir la identificación en la base de datos. Finalmente, en caso de que los resultados obtenidos lleguen a ser publicados en medios académicos o de investigación científica, el investigador garantiza que ninguna información de los participantes será revelada. Además, los documentos y archivos asociados a su participación serán resguardados y no tendrá fácil acceso a personas ajenas a la investigación, por lo que la privacidad y seguridad de sus datos son confidenciales en todo momento.

Derechos del paciente

En el caso de que usted experimente algún tipo de incomodidad durante el proceso de la recolección de datos, o no desee proseguir con el cuestionario, está en su total derecho de retirarse de la investigación en cualquier tiempo, sin que esto llegue a repercutir o perjudicarlo de algún modo, volvemos a resaltar que, la participación en el presente estudio es totalmente voluntaria, y su decisión es y será respetada de inicio a fin.

Si durante el estudio, usted presenta alguna inquietud, molestia o duda asociada a la recolección de datos o la investigación, le recomendamos comunicarse directamente con el profesional a cargo del estudio. Por lo que podrá contactarse a la licenciada Peña Paredes Yeraldin Yudid, responsable de la investigación, o en todo caso, el de dirigirse al comité que avala el presente proyecto. Representado por la DRA Bellido Fuentes Yenny M, presidenta del comité de Comité de Ética para la Investigación de la Universidad Norbert Wiener. Para ello, usted podrá comunicarse al teléfono +51 924 569 790 o enviar un correo electrónico a la dirección: comite.etica@uwiener.edu.pe. Estaremos en total disponibilidad de responder a sus dudas y/o consultar, buscando garantizar su completo bienestar durante el proceso de la investigación.

CONSENTIMIENTO

Declaro que acepto de manera libre y voluntaria participar en el presente estudio. He comprendido claramente los objetivos del proyecto, así como los posibles efectos o situaciones que podrían derivarse de mi participación. También entiendo que, a pesar de haber dado mi consentimiento, tengo pleno derecho a no continuar con el estudio en cualquier momento, sin que esto implique represalias ni consecuencias negativas para mí. Asimismo, se me ha informado que recibiré una copia firmada de este documento de consentimiento, como constancia de mi participación y de los derechos que me asisten durante el desarrollo de la investigación.

Participante

Nombre:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2025-03-21 Submitted works	<1%
3	uwiener on 2023-05-28 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-03-22 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-11-26 Submitted works	<1%
6	Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22 Submitted works	<1%




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

- 13%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 13%  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

- 13% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 13% 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	6%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-28	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-10-14	<1%
4	Internet	tesis.usat.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-05-17	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-24	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador on 2020-12-16	<1%
8	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Florida International University on 2024-01-18	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-15	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-04	<1%