



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Estrés laboral y satisfacción profesional en enfermeros de emergencias,
Hospital de Rezola, Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Huamán Manrique, Ruth Maybe

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1193-4384>

Asesor: Mg. Castellanos Melzi, Gianfranco

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1843-1829>

Lima – Perú

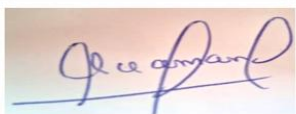
2026

 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,.....**HUAMAN MANRIQUE RUTH MAYBE**.....
 egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Estrés laboral y satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026”** Asesorado por el docente: **CASTELLANO MELZI, GIANFRANCO**, DNI **10059766** ORCID orcid.org/0009-0003-1843-1829 tiene un índice de similitud de **10 % (diez)** con código OID: **:14912:608429830**, 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
 HUAMAN MANRIQUE RUTH MAYBE
 DNI N°: 47622278



.....
 Firma
 CASTELLANO MELZI GIANFRANCO
 DNI N° 10059766

Lima, 17 de Julio del 2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijas y mis padres, por ser los pilares fundamentales de mi vida y por su apoyo incondicional en cada paso que he dado. Gracias por creer en mí y por enseñarme que con esfuerzo y perseverancia todo es posible.

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mis habilidades y su disposición para ayudarme han sido fundamentales para la finalización de esta tesis.

Asesor: Mg. Castellanos Melzi, Gianfranco

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1843-1829>

JURADO

Presidente : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth
Secretario : Mg. Barreda Paredes Ruby Ines
Vocal : Mg. Enriquez Mendoza Ramiro

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación	5
1.4.1. Justificación teórica	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2. Justificación metodológica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3. Justificación práctica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Delimitación.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	7

2.1.2.	Antecedentes nacionales	8
2.2.	Bases teóricas.....	10
2.2.1.	Variable 1: Estrés laboral.....	10
2.2.2.	Variables 2: Satisfacción profesional.....	13
2.2.3.	Teorías de enfermería	15
2.3.	Formulación de hipótesis	16
2.3.1.	Hipótesis general.....	16
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	16
3.	METODOLOGÍA.....	17
3.1.	Método de investigación	17
3.2.	Enfoque de investigación.....	17
3.3.	Tipo de investigación.....	17
3.4.	Diseño de la investigación	17
3.5.	Población, muestra y muestreo	18
3.6.	Variables y operacionalización	20
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1.	Técnicas	21
3.7.2.	Instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3.	Validación	22
3.7.4.	Confiabilidad.....	22
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.9.	Aspectos éticos.....	23
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
4.1.	Cronograma.....	24
4.2.	Presupuesto	25

Referencias.....	26
ANEXOS.....	34

RESUMEN

La investigación considerada será el determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezo, Lima, 2026, en donde la metodología será de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, con un diseño observacional, no experimental, correlacional y transversal, en donde se considerará el uso del instrumento cuestionario, siendo este validado y confiable con una muestra de 50 enfermeros de emergencias del Hospital de Rezo, Lima. Así mismo, de acuerdo con los resultados y conclusiones esperadas, se planteará el uso del SPSS V 26.00 y Excel, con la intención de demostrar la existencia de relaciones entre las contrastaciones expuestas.

Palabras clave: Estrés laboral, satisfacción profesional, enfermería, paciente, despersonalización.

ABSTRACT

The research considered will be to determine the relationship between work stress and professional satisfaction in emergency nurses, Hospital de Rezola, Lima, 2026, where the methodology will be applied, with a quantitative approach, hypothetical deductive method, with an observational, non-experimental, correlational and transversal design, where the use of the questionnaire instrument will be considered, being validated and reliable with a sample of 50 emergency nurses of the Hospital of Rezola, Lima. Likewise, according to the expected results and conclusions, the use of SPSS V 26.00 and Excel will be considered, with the intention of demonstrating the existence of relationships between the contrasts exposed.

Keywords: Work stress, professional satisfaction, nursing, patient, depersonalization.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el marco internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reveló que, a nivel global, la tensión que experimentan las enfermeras en su ámbito laboral es la condición que más afecta su estado emocional, su productividad, así como su satisfacción laboral; además, en Europa (49%) y EE. UU (14%) de las enfermeras con estrés han previsto abandonar su trabajo dado que no han estado satisfechas en su trabajo (1). Asimismo, la OMS informó que, las exigencias laborales de las instituciones de salud conducen de forma directa al desarrollo del desgaste profesional que impacta a quienes laboran en el sector salud, situación que afecta la forma en que realizan sus tareas, su compromiso y satisfacción laboral (2).

Igualmente, el Instituto Americano del Estrés (IAE) ha revelado que la causa principal de este estrés ocurre por los accidentes ocurridos en el trabajo que constituyen el 80% y el 40% debido a la presión económica asociada al empleo; además, dentro de Irán, un 7,4% de las enfermeras se ausenta semanalmente dado a la fatiga mental generada por este estrés en el trabajo. Por su parte, el Consejo Internacional de Enfermeras refirió que los costos del desgaste ocupacional alcanzan anualmente entre los 200–300 millones de dólares en EE. UU y alrededor del 90 % de los problemas de son atribuidos directamente al estrés laboral, siendo los efectos principales en la calidad de cuidado, atención y satisfacción (3).

En Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) mencionó que en América Latina y el Caribe al menos el 13,8% del personal de enfermería sufren de fatiga ocupacional, situación que ha afectado su desempeño profesional al igual que su compromiso laboral. Al respecto, en Argentina, la carga excesiva de trabajo que no se ve reflejado en el salario y la falta de capacitación laboral da como resultado el descontento laboral que experimenta el personal de enfermería últimamente (4).

De mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que, pese a que en Ecuador hay una normativa legal referente a la prevención del estrés laboral, en la práctica esta prevención es ineficiente, principalmente en áreas de cuyo riesgo laboral es alto como el sector de salud, en donde el padecimiento físico más habitual lo constituye el estrés, que daña la satisfacción y desempeño de los trabajadores (5).

En el país, el Ministerio de Salud de Perú (MINSA) señaló cómo constituye una de las dificultades la presión ocupacional que impacta con mayor fuerza a cerca del 64.4% del personal de salud, el cual ocurre principalmente por las continuas exigencias laborales. Igualmente, en el Perú la insatisfacción laboral en sector salud es mayormente generado dado al exceso de trabajo asistencial, debido a que una profesional termina atendiendo a 40 individuos a pesar de que la normativa señala un máximo de 8 pacientes, reflejando fallas en la administración del personal y conduce al descontento en el empleo (6).

En la misma línea, un estudio realizado en el año 2022 mediante la firma experta en temas de empleo “Búmeran Selecta” informó que, en el Perú, alrededor del 87% del personal en el área sanitaria sufren de estrés laboral, situación donde la carga laboral fue la causa principal. Frente a ello, dentro de la región Cusco se evidenció cómo, el bienestar en el trabajo de las enfermeras resulta alterado y afectado con el síndrome de burnout, en donde dicha situación ha sido reflejada por la continuidad de agotamiento, cansancio y desgaste laboral (7).

En la capital peruana, el personal de enfermería enfrenta condiciones adversas que merman su bienestar emocional. La realidad de los hospitales de la capital señala que las exigencias excesivas superan las habilidades del trabajador. En clínicas privadas de la región, el 64,4% del personal manifestó niveles medios de tensión, lo cual repercute negativamente en la calidad del cuidado brindado a los usuarios y limita su satisfacción laboral dentro del sistema sanitario local (8).

Esta situación se agrava al observar que el agotamiento emocional y la despersonalización afectan directamente el impulso por laborar. En centros de salud metropolitanos, el 35,7% de los asistentes presenta estrés alto, mientras que el 51,6% muestra baja motivación. Tales cifras evidencian un clima laboral poco óptimo que compromete la estabilidad emocional del equipo humano, dificultando el cumplimiento de metas organizacionales y el bienestar integral en el entorno asistencial limeño (9).

El estrés laboral viene a representar aquella respuesta física, así como emocional negativa que acontece cuando las exigencias laborales tienden a superar las capacidades, recursos al igual que las necesidades del trabajador. Mientras que, la satisfacción profesional corresponde al nivel de conformidad, bienestar al igual que de una actitud positiva que un colaborador siente referente a su trabajo, influenciado por varios aspectos como el salario, el ambiente, el liderazgo y demás factores (10).

Dentro del contexto del área de urgencias del Hospital de Rezo, Lima, los profesionales de enfermería han llegado a dejar en evidencia una serie de circunstancias que pueden llegar a alterar la estabilidad anímica y la valoración del trabajo. Ante ello, es que la carga asistencial elevada suele encontrar un vínculo significativo con los estados de tensión constante; mientras que, cuando se habla de la realización profesional, esta puede llegar a verse comprometida en términos de la incidencia de los factores organizacionales. En coherencia con lo expuesto, se comprende una posible conexión entre las demandas del turno y el bienestar que se percibe, lo cual puede generar una clara incertidumbre en lo referente con el clima de trabajo. El interés por este tipo de investigaciones radica en entender cómo es que el estrés laboral puede llegar a tener interacción directa con la satisfacción profesional.

El exceso de pacientes atendidos de manera diaria y la rotación constante que se puede tener de los turnos nocturnos conforman una serie de factores altamente determinantes que conllevan a generar un claro desgaste psicológico en cuanto al equipo humano interno. La

carencia de recursos materiales tiende a tener incidencia en la percepción de la eficiencia durante la realización de guardias activas. Esto conllevaría a que se derive en una posible reducción de la calidad asistencial ofrecida al usuario final, aumentando de este modo, el riesgo de errores clínicos significativos. Así mismo, se podría llegar a generar un abandono prematuro del puesto de trabajo, generando afectaciones en lo referente de la continuidad operativa del servicio de emergencia hospitalario actual.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión cansancio emocional y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?

¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión cansancio emocional y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

Identificar la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Los conceptos acerca del estrés laboral y la satisfacción profesional en personal de enfermería se verán articulados por medio de la revisión de literatura científica actual. La producción de investigación ganará una clara precisión al contar con constructos que permitan la explicación coherente del comportamiento humano dentro de escenarios de elevada exigencia, no solo laboral, sino personal. En compatibilidad con lo dicho, la investigación tomará como referencia a la teoría de Dorothea Orem, estableciendo que toda capacidad del individuo debe de ser congruente con mantener el bienestar en todo momento, teniendo dependencia en el equilibrio entre los recursos a disposición respecto a su autocuidado y las demandas existentes. Así mismo, se complementará con la teoría de Merle Mishel, articulando la incertidumbre que sucede dentro de la vida de un ser humano como parte de un proceso cognitivo en donde toda persona valora estímulos ambientales ante la carencia de esquemas que sean claros para poder interpretarlos.

1.4.2. Metodológica

El diseño metodológico correlacional permitirá la recolección de información por medio del cuestionario, aplicado a un grupo de enfermeros que desarrollan sus labores en el área de emergencias. Dicha estratégica técnica brindará la posibilidad de obtener información precisa en cuanto a las variables de estudio, dentro del contexto del Hospital de Rezola. La elección de instrumentos validados y confiables permitirá que se pueda garantizar la obtención de información lógica y coherente acerca de las percepciones individuales en cuanto al personal

de salud involucrado. Además, se tomará en cuenta un enfoque cuantitativo que brindará un análisis estadístico lógico acerca de los registros recolectados para la debida identificación de tendencias en el comportamiento profesional.

1.4.3. Práctica

El conocimiento generado brindará una serie de herramientas que sirvan para la comprensión de rutinas operacionales que caracterizan la labor asistencial dentro de contextos de emergencia médica. Los gestores hospitalarios dispondrán de una serie de datos acerca de las vivencias del personal durante el desarrollo de turnos rotativos y la gestión del cuidado intensivo. Este tipo de información resultará claramente útil para demás establecimientos de salud que afrontan desafíos semejantes en términos de la administración de los recursos humanos. La comprensión de las prácticas desarrolladas dentro de la labor cotidiana del personal de emergencia permitirá la identificación de patrones de comportamiento relacionados con la permanencia que se llega a tener en el cargo, entendiendo el modo en el que el estrés laboral puede ser desarrollado y la forma en la que este tiende a incidir en la satisfacción del profesional. Con ello, se podrá generar una base informativa que sirva para la toma de decisiones gerenciales encontrándose como fuente base a la realidad de los entornos laborales.

1.5. Delimitaciones de la investigación

Espacial

El ámbito geográfico de estudio se desarrollará en el Hospital de Rezola, Lima

Temporal

La investigación quedará fundamentada en el periodo anual 2026

Población o unidad de análisis

La población de investigación se verá representada por profesionales enfermeros de emergencias del Hospital de Rezola, Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Nascimento et al. (11), Brasil en el 2024, buscaron “examinar el estrés laboral, la satisfacción y la motivación en las enfermeras”. Su metodología fue cuantitativa y correlacional. La muestra formada por 385 enfermeras. Como instrumento se usaron un cuestionario. Aplicaron el coeficiente del estadístico Pearson. Los hallazgos obtenidos han presentado que, en cuanto al grado de estrés, el 72.9% fue alto y moderado, el estrés moderado fue más prevalente en enfermeras de turno diurno, con un $p=0.01$. Llegaron a fijar según sus conclusiones, que las variables mantienen una correlación entre sí, con un valor de $p<0.05$.

Albán et al. (12), Guayaquil en el 2024, se enfocó en “estudiar el estrés laboral (EL) y su asociación con la satisfacción en el personal de enfermería”. Trabajaron una metodología descriptiva, cuantitativa, correlacional. Fueron 25 profesionales los que conformaron la muestra. Como instrumento se usaron un cuestionario. Aplicaron el coeficiente de asociación del estadístico Pearson. De igual forma, los hallazgos revelaron que, en relación al grado de EL, el 80% fue alto y el 20% fue medio; empero el nivel de satisfacción, 60% fue medio y el 40% fue bajo. Finalmente, concluyeron que, hay influencia entre las variables con un $p<0.05$.

Kumari et al. (13), Nepal en el 2024, se enfocaron en estudiar el “estudiar el estrés laboral (EL) y su asociación con la satisfacción laboral (SL) de las enfermeras en un hospital”. Trabajaron un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La muestra constituida por 226 enfermeras. Como instrumento se aplicaron un cuestionario. Utilizaron el coeficiente del estadístico Pearson. Los hallazgos obtenidos presentaron que, un 58.4% del total de las enfermeras presentaron un estrés moderado y el 33.2% es bajo; empero el nivel de satisfacción, el 47.4% está satisfecho y 52.7% está insatisfecho. Establecieron en su conclusión que, las variables se asocian, con un $p<0.05$.

Alraimi y Shelke (14), India en el 2023, donde “evaluaron el estrés laboral y su impacto en la satisfacción de las enfermeras”. Trabajaron una metodología cuantitativa, correlacional. La muestra compuesta por 362 enfermeras. El cuestionario fue el instrumento aplicado. Emplearon el coeficiente estadístico Pearson para medir asociación. Los hallazgos obtenidos exhibieron que, en cuanto al grado de estrés estuvo presente en el 31.8% y la satisfacción estuvo presente en el 40.5%. Determinaron al finalizar que existió un vínculo entre los factores e impacto, dado a un $p < 0.05$.

Fuentes et al. (15), España en el 2022, se orientaron en “examinar el estrés laboral, la ansiedad y su asociación con la satisfacción de los enfermeros de UCI”. Su metodología fue correlacional, cuantitativa. La muestra compuesta por 768 enfermeros. Como instrumento se aplicaron un cuestionario. Utilizaron el coeficiente de Pearson para correlación. La evidencia recabada mostraron que, un 35.3% fueron de Madrid y el 35% de La Mancha; hubo relación entre el EL y las demandas psicológicas ($P < 0,001$). Fijaron al cerrar que los factores tienen una correlación mutua, debido a un $p < 0.05$.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Fernández (16), Cajamarca en el 2024, se enfocaron en “analizar el estrés y su asociación con la satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos”. Su metodología fue cuantitativa y correlacional. La muestra formada por 30 profesionales. Usó el coeficiente estadístico Pearson. Igualmente, los datos arrojados indicaron que, respecto al nivel del estrés, el 53.3% fue alto, el 23.3% medio y el 23.3% bajo; empero el nivel de satisfacción, el 53.3% bajo, el 26.7% medio y el 20% elevado. Se determinó que existe asociación entre los elementos, con un $p < 0.05$.

Saire y Urure (17), Ica en el 2024, se orientaron en “evaluar el síndrome de burnout (SB) y su asociación con la satisfacción del personal de enfermería”. Efectuaron una metodología cuantitativa, correlacional. La muestra integrada por 96 profesionales. Emplearon

como instrumento el cuestionario. Usaron el coeficiente de Pearson para medir la correlación. Los hallazgos reflejaron que, en el nivel del SB, el 62.5% fue medio, el 25% bajo y el 12.5% alto; empero el nivel de satisfacción, el 43.8% fue medio, el 35.4% bajo y el 20.8% alto. Han concluido que, las variables se asocian inversamente, con un $p=0.000$ y una $Rho=-0.452$.

Flores et al. (18), Cusco en el 2024, buscaron “valorar la satisfacción laboral (SL) y su asociación con el estrés laboral (EL) y clima organizacional (CO) en profesionales de salud”. Se empleó un enfoque correlacional de tipo cuantitativo. La muestra fue conformada por 57 profesionales. Su instrumento correspondió al cuestionario. Utilizaron el estadístico de Pearson para medir la asociación. En relación a esto, los hallazgos obtenidos han expuesto que el 60.4% indicó que el estrés fue alto, el 66% reveló que la satisfacción es moderada y el 64.2% mencionó que el CO es regular. Determinaron al finalizar que existe una correlación positiva entre los factores, debido a un nivel de significancia menor a 0.05.

Campos y Guerra (19), Ica en el 2022, buscaron “examinar el estrés laboral y su relación frente a la satisfacción de profesionales de salud”. Efectuaron una metodología cuantitativa y correlacional. La integración de la muestra fueron 50 profesionales. Su instrumento correspondió al cuestionario. Utilizaron el coeficiente del estadístico Pearson. De igual forma, los datos revelaron que, en cuanto al grado de tensión, el 14% es medio, el 14% bajo y el 72% muy bajo; el nivel de satisfacción, el 4% es alto, el 44% medio y el 52% bajo. Por ello, determinaron que hay una asociación significativa entre los elementos, con un valor de $p<0.05$.

Carrasco et al. (20), Chimbote en el 2022, se enfocaron en “estudiar los estresores laborales (EL) y su asociación con la satisfacción de las enfermeras”. Su estrategia empleada fue de tipo cuantitativo con diseño correlacional. Se trabajó con un grupo de 60 profesionales de enfermería. El instrumento correspondió al cuestionario. Aplicaron el coeficiente de Pearson para medir asociación. Los hallazgos obtenidos han expuesto que, en relación con los elementos laborales prevalecieron el ambiental en un 63.3%, personal en un 51.7% y el laboral

en un 83.3%. Establecieron en su conclusión que, hubo asociación entre las variables con un $p < 0.05$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Estrés laboral

El estrés laboral es considerado como una reacción fisiológica y psicológica que es consecuencia de las elevadas exigencias del entorno, las cuales exceden a los recursos a disposición para el individuo en sí mismo. Dicha condición permite activar mecanismos de adaptación que puedan llegar a movilizar una serie de energías corporales para el afrontamiento de demandas percibidas como desbordantes o amenazantes en cuanto al contexto de trabajo. La respuesta orgánica que se tiene puede tener incidencia dentro de cambios cognitivos y hormonales que preparan al individuo para alcanzar una acción inmediata en referencia con las presiones constantes. La persistencia de este tipo de estado altera el equilibrio de carácter homeostático natural y con ello, se puede promover el desgaste progresivo en cuanto a las prácticas funcionales del colaborador dentro del ejercicio de sus funciones (21).

En base a dicho contexto, es que la interacción entre el control acerca de las tareas y las cargas asignadas determina el grado de intensidad en cuanto a la tensión experimentada por parte del colaborador. La gestión del flujo de las actividades permite el establecimiento de condiciones que pueden beneficiar la estabilidad de las emociones o propiciar el agotamiento sostenido con el paso del tiempo. Se comprende que los factores estructurales como el apoyo social y la claridad de roles pueden modular la percepción que se tiene en cuanto a amenazas ante los requerimientos de carácter institucional. La claridad que se puede alcanzar en cuanto al entorno operacional tiene incidencia directa en la capacidad de mantenimiento del desempeño y el bienestar subjetivo dentro de los diferentes estándares esperados por parte de la entidad (22).

Por otro lado, la exposición que se tiene ante situaciones de elevada presión conlleva a generar alteraciones de carácter significativo acerca de la salud integral del personal sanitario. El desgaste que se va acumulando afecta la capacidad del individuo para tener una concentración significativa y con ello, involucrando a la toma de decisiones clínicas durante las guardias que se desarrollan en la entidad hospitalaria. La vivencia constante de este tipo de condiciones minimiza los niveles de plenitud en la toma de decisiones y de este modo, afecta los recursos internos y la calidad en el cuidado ofrecido a los usuarios (23).

Dimensión 1: Cansancio emocional

El cansancio emocional expone un estado de agotamiento psicológico que se ve caracterizado por la reducción progresiva de la energía afectiva a disposición para que se puedan responder las demandas interpersonales dentro del contexto organizacional. Dicha condición queda manifestada como una clara sensación que persiste en el vaciamiento interior de la persona, complicando la conexión con los demás y la empatía. La persona que experimenta este tipo de saturaciones puede comprometer su capacidad para el sostenimiento de vínculos significativos durante el adecuado desarrollo de sus funciones (24).

En base a dicho marco, es que la exposición constante a situaciones de elevada carga afectiva puede generar una merma sostenida cuando se habla de la disposición interna para que se pueda involucrar los requerimientos humanos del puesto. La fatiga que se percibe no responde de forma única al esfuerzo físico, sino que tiene que ver con el empleo de recursos psicológicos, en donde no se dispone de la oportunidad de mejora o de compensación de este tipo de limitantes. Dicho fenómeno se encuentra intensificado cuando las expectativas externas alcanzan a superar la capacidad que es puesta por parte del individuo en su tiempo a disposición (25).

Dimensión 2: Despersonalización

La despersonalización es considerada como una estrategia defensiva por medio de la cual una persona cuenta con una aptitud que es diferenciada, indiferente o cínica en cuanto a las personas con las que desempeña su labor profesional. Este mecanismo es consecuencia de una respuesta adaptativa que tiene la persona ante la percepción de amenaza constante en lo referente con las emociones. La conducta se encuentra orientada a la reducción de implicaciones afectivas por medio de la objetivación del otro, generando transformaciones en cuanto a la relación del ser humano, involucrando el pensamiento de que este es solo una transacción funcional, más no emotiva (26).

Así mismo, la adopción de una mirada impersonal permite al colaborador conformar una barrera que resulta ser simbólica y que amortigua el impacto en cuanto a las exigencias emotivas de alta recurrencia. Dicha diferenciación internacional se encuentra reflejada en el empleo de lenguaje técnico excesivo, el impedir el contacto visual o el ofrecer respuestas estandarizadas ante las necesidades de cada una de las personas o involucrados dentro de la comunicación o interacción (27).

Dimensión 3: Realización personal

La realización personal se refiere a la percepción subjetiva de competencia, logro y valor inherente al ejercicio de las propias funciones dentro del entorno laboral. Este constructo implica el reconocimiento de la contribución significativa que realiza el individuo en su campo de acción, generando un sentido de propósito y pertenencia. La experiencia de eficacia se nutre de la retroalimentación positiva, la autonomía en la toma de decisiones y la congruencia entre valores personales y actividades desempeñadas. Este estado favorece la motivación intrínseca y fortalece la identidad profesional en contextos de alta exigencia (28).

De igual forma, el sentimiento de plenitud emerge cuando las capacidades del sujeto encuentran correspondencia con las demandas del rol asignado, permitiendo el desarrollo óptimo de sus potencialidades. La valoración del propio desempeño se consolida mediante la

observación de resultados tangibles en el bienestar ajeno y el crecimiento continuo en habilidades técnicas y humanas. Esta dimensión actúa como amortiguador frente a las tensiones inherentes al trabajo, preservando la integridad psicológica del personal. La continuidad en esta experiencia refuerza el compromiso con la misión institucional y la dedicación sostenida en el tiempo (29).

2.2.2. Variables 2: Satisfacción profesional

La satisfacción profesional representa un estado subjetivo que demuestra plenitud y que surge cuando toda expectativa individual es correspondida por medio de las experiencias vividas durante el desarrollo del trabajo profesional. Dicho sentimiento demuestra una valoración positiva en cuanto a los logros que son alcanzados y las condiciones existentes dentro del desempeño de las funciones asignadas. La percepción obtenida en cuanto al bienestar se encuentra nutrida por medio del reconocimiento obtenido, la autonomía en las decisiones tomadas o la congruencia entre las actividades realizadas de forma diaria y los valores personales (30).

Además, la interacción armoniosa que se tiene con los colegas o el resto de los usuarios ofrece facilidades para generar un clima organizacional coherente con el desarrollo de las capacidades humanas. El apoyo social que se percibe llega a actuar como un recurso importante que tiene el potencial de amortiguar las tensiones congruentes con la práctica clínica. La colaboración efectiva entre cada uno de los miembros genera un sentido claro de pertenencia que aumenta la moral colectiva durante el desarrollo de jornadas con elevadas horas de trabajo (31).

Por otro lado, el crecimiento constante de las habilidades técnicas y humanas ofrece la posibilidad de que se alcancen metas significativas que permiten la validación del esfuerzo que se invierte en la capacitación académica. La evolución de la competencia personal ofrece una serie de oportunidades para que se asuman responsabilidades mayores, las cuales invitan a que

se desafíe el potencial intelectual de cada uno de los trabajadores comprometidos. El reconocimiento de avances en el colaborador como tal, no hace más que fortalecer la autoestima y con ello, generar la consolidación de una visión optimista cuando se habla del futuro laboral dentro de la organización (32).

Dimensión 1: Satisfacción extrínseca

La satisfacción extrínseca es consecuencia de la existencia de factores externos que afectan al individuo como tal, en cuanto a afectar su desempeño laboral, pudiendo ser potenciados cuando se habla de la organización institucional. Las condiciones físicas que caracterizan al entorno, la remuneración económica o las políticas de beneficios conllevan a ser considerados como una serie de elementos de alta determinación que generan un estado de ánimo que incide sobre el trabajador. Así mismo, cuando se habla del reconocimiento social por los logros que son obtenidos en la entidad, este puede actuar como un potenciador significativo (33).

De forma adicional, los recursos materiales brindados para el desarrollo de las tareas diarias inciden de forma directa en la comodidad operacional por parte del personal sanitario encargado del cuidado. La disposición de insumos o de tecnología acorde con su ámbito de trabajo, brindan un flujo de trabajo que se ve optimizado con agilidad, aumentando el bienestar del equipo de trabajo. Las relaciones jerárquicas que se basan en el respeto constante ofrecen un clima de trabajo que es coherente con la salud del colaborador y con ello, se puede generar la protección de la integridad emocional de cada uno de los miembros del equipo, durante el desarrollo de su jornada extensa (34).

Dimensión 2: Satisfacción intrínseca

La satisfacción intrínseca emerge desde la valoración interna que hace el sujeto sobre el significado profundo de sus propias actividades profesionales realizadas con dedicación plena. El sentimiento de logro personal al superar desafíos complejos fortalece la autoestima y

valida las competencias adquiridas durante la formación académica previa. La autonomía para tomar decisiones clínicas relevantes permite experimentar un sentido de responsabilidad que enriquece la identidad ocupacional del individuo comprometido. Esta vivencia subjetiva de plenitud se sostiene en la congruencia entre los valores personales y las acciones ejecutadas diariamente en beneficio de los usuarios atendidos en el servicio (35).

En este marco, el crecimiento continuo en habilidades técnicas y humanas permite alcanzar metas significativas que validan el esfuerzo invertido en la preparación profesional constante. La evolución competencial brinda oportunidades para asumir responsabilidades mayores que desafían el potencial intelectual del trabajador comprometido con la misión institucional. El reconocimiento de los avances propios fortalece la autoestima y consolida una visión optimista sobre el futuro laboral dentro de la organización de salud. Esta trayectoria ascendente garantiza la permanencia en el cargo y asegura la calidad de la atención brindada a los pacientes que dependen del cuidado especializado recibido en cada intervención (36).

2.2.3. Teorías de enfermería

La teoría de Dorothea Orem se encarga de exponer que la capacidad de un individuo debe de encontrarse centrada en alcanzar su bienestar y tiene dependencia directa en cuanto al equilibrio que exista entre las demandas existentes y los recursos de los que se disponga para poder alcanzar el autocuidado. Cuando los requerimientos llegan a exceder la capacidad de la persona, es que se genera un déficit claro que requiere de establecer una acción compensada para hacer prevalecer el estado de homeostasis corporal. Esta teoría se encarga de dejar en evidencia cómo es que la dependencia operacional surge ante la clara incapacidad de que se cubran las necesidades generales, de desviación de la salud o de desarrollo. Dentro de dicho marco, se puede conformar que la autonomía juega un papel indispensable en el sujeto, debido a que tiene relación directa con la integridad emocional y física dentro de entornos complejos (37).

Mientras que, la teoría de Merle Mishel permite articular la incertidumbre dentro de los puestos de trabajo, en donde estos son considerados como un proceso cognitivo en donde cada individuo valora los estímulos ambientales ante la carencia de esquemas que puedan ser claros para su debida interpretación. La estructura de la teoría manifiesta que existe ambigüedad en muchas situaciones laborales, lo que puede provocar que la persona involucrada cuenta con respuestas psicológicas que modulen la adaptación del individuo en referencia con eventos que son impredecibles. La apreciación que se tiene de los significados encuentra dependencia clara en la disposición de información y de capacidades propias para el procesamiento de señales recibidas del entorno mismo (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método será el hipotético deductivo, en donde se requerirá de comenzar con una serie de postulados que inciten a entender la posibilidad de comportamiento del objeto de estudio. Castañeda (39), lo expone como un camino de investigación que empieza por supuestos iniciales en cuanto a ser comprobados mediante hechos observables propios de un inconveniente teórico.

3.2. Enfoque de investigación

El enfoque señalado será el cuantitativo al brindar la posibilidad de establecer patrones de comportamiento caracterizados dentro de contexto social diferente y cambiante, contrastando la existencia de relación entre cada comparativa. Ordoñez (40), lo sostiene como una precisión metodológica que encuentra dependencia en el cálculo estadístico, siendo complementado mediante interpretaciones personales y que ofrecen la posibilidad de realizar comparaciones robustas entre los objetivos de estudio.

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será la aplicada, buscando encontrar un conocimiento profundo acerca del inconveniente de análisis, en donde la meta principal será la de aprovechar una limitante funcional para encontrar soluciones prácticas. Solís et al. (41), lo fundamentan como un estudio que busca comprender un saber abstracto con la intención de que se pueda dar una respuesta compatible a una realidad problemática actual.

3.4. Diseño de la investigación

La investigación expuesta será la no experimental, correlacional, transversal y observacional, siendo no experimental por evitar todo tipo de intervención del investigador en referencia con la obtención y análisis de datos. Así mismo, será correlacional por pretender entender el grado de coherencia y comportamiento conjunto entre cada contrastación

establecida. Además, será transversal al obtener información de un mismo objeto de estudio analizado en un tiempo específico. Mientras que, será observacional por tener una intervención de tercero observador por parte del investigador; es decir, no generar intervenciones con el problema (42).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población será conformada por un total de 50 enfermeros del área de emergencia del Hospital de Rezola, Lima. Maldonado et al. (43), conceptualizan a la población como aquella cantidad total de elementos que cuentan con una serie de rasgos distintivos comunes en cuanto a ser considerado como una base universal que sirva como conocimiento del estudio.

Criterios de inclusión

Enfermeros con contrato vigente en la institución hospitalaria.

Personal asignado exclusivamente al servicio de urgencias.

Individuos con antigüedad mínima de seis meses en puesto.

Criterios de exclusión

Licenciados en enfermería que no laboren directamente en el servicio de emergencias.

Enfermeros con licencias médicas superiores a treinta días.

Personal de enfermería que desempeñe funciones exclusivamente administrativas.

Muestra

La muestra será de tipo censal, involucrando a 50 enfermeros del área de emergencia del Hospital de Rezola, Lima. Reyes (44), establece que este tipo de muestra involucra a la totalidad de los individuos a disposición, eliminando de este modo, errores de muestreo aleatorio, garantizando tener la absoluta representación del objeto de estudio.

Muestreo

El muestreo será el intencional, exponiendo de este modo que todo participante considerado dentro del estudio será involucrado siempre y cuando pueda cumplir con los criterios de inclusión y con los que pueda tener acceso el investigador. Villanueva (45), manifiesta que el muestreo intencional invita a seleccionar a una serie de participantes de acuerdo con parámetros que son definidos por el investigador, abriendo la posibilidad de contar con la comprensión de situaciones singulares en referencia con el conocimiento del objeto de estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés laboral	El estrés laboral se entiende como la respuesta psicofisiológica que surge cuando las exigencias del entorno ocupacional superan los recursos de afrontamiento del trabajador, generando un desequilibrio que afecta su bienestar integral durante el desempeño de sus funciones asignadas en contextos de alta demanda asistencial (46).	En coherencia con el instrumento de estrés laboral de Maslach y Jackson, se valorará el estrés laboral en coherencia con el cansancio emocional, despersonalización y la realización personal.	Cansancio emocional	Fatiga emocional sentida Agotamiento afectivo percibido	Ordinal	Bajo: 22 - 43 puntos Medio: 44 - 109 puntos Alto: 110 - 154 puntos
			Despersonalización	Friedad relacional observada Distancia interpersonal mantenida		
			Realización personal	Valía profesional reconocida Logro personal sentido		
Satisfacción profesional	La satisfacción profesional representa la valoración subjetiva positiva que experimenta el individuo al percibir congruencia entre sus expectativas personales y las condiciones vividas en el ejercicio de sus responsabilidades laborales, reflejando un estado de plenitud vinculado al reconocimiento y logro de metas significativas (47).	Bajo el análisis de la satisfacción extrínseca e intrínseca, se valorará la satisfacción profesional en coherencia con el instrumento validado por Lozano.	Satisfacción extrínseca	Remuneración percibida adecuada Reconocimiento institucional recibido	Ordinal	Baja satisfacción: 01 - 93 puntos, Media satisfacción: 94 - 147 puntos y Alta satisfacción: 148 - 200 puntos
			Satisfacción intrínseca	Autonomía profesional ejercida Crecimiento personal alcanzado		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica planteada será la encuesta, considerando que, Vizcaíno et al. (48), establecen que este medio de obtención de datos se encuentra centrado en una serie de preguntas organizadas que brindan la posibilidad de generar conocimiento sistemático en referencia con una serie de variables de análisis.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Estrés laboral

En cuanto al estrés laboral, se considerará el instrumento desarrollado por Maslach y Jackson, creado en el año de 1981, citado por Gómez (46), teniendo un total de 22 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: Cansancio emocional (ítems 1 al 9), Despersonalización (ítems 10 al 14) y Realización personal (ítems 15 al 22), siendo medida de acuerdo con una escala tipo Likert de 7 puntos, siendo el nunca (1 punto) y el todos los días (7 puntos), con los siguientes baremos: Bajo: 22 - 43 puntos, Medio: 44 - 109 puntos y Alto: 110 - 154 puntos.

Variable 2: Satisfacción profesional

En cuanto a la satisfacción profesional, se considerará el instrumento desarrollado por Lozano, creado en el año de 2022, citado por Luna (47), teniendo un total de 40 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: satisfacción extrínseca (1 – 25) y satisfacción intrínseca (26 - 40), siendo medida de acuerdo con una escala tipo Likert de 5 puntos, siendo el nunca (1 punto) y el siempre (5 puntos), con los siguientes baremos: Baja satisfacción: 01 - 93 puntos, Media satisfacción: 94 - 147 puntos y Alta satisfacción: 148 - 200 puntos.

3.7.3. Validación

Variable 1: Estrés laboral

Gómez (46), demostró la validación en referencia con el uso de instrumentos estandarizados como lo es el test de Maslach y Jackson acerca del estrés laboral, teniendo valores de p inferiores a 0.050 que han confirmado la calidad del medio de obtención de datos.

Variable 2: Satisfacción profesional

Luna (47), demostró la validación por medio de tres expertos, en donde los especialistas evaluaron ítems como claridad, objetividad y coherencia, otorgando puntuaciones promedio de 95.11, 95.56 y 97.22 sobre 100, lo que demostró una excelente validez de contenido para su aplicación.

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: Estrés laboral

Gómez (46), ha señalado que la confiabilidad del instrumento analizado fue de 0.833, con un grado de confianza del 95% y un margen de error evidenciado del 5%.

Variable 2: Satisfacción profesional

Luna (47), ha señalado que la confiabilidad del instrumento analizado fue de 0.898, con un grado de confianza del 95% y un margen de error evidenciado del 5%.

La confiabilidad de acuerdo con Medina et al. (49), es un medio de consistencia interior que demuestra la coherencia y consistencia de cada uno de los reactivos que son requeridos para confirmar la fiabilidad de un instrumento. En coherencia con la aplicación del instrumento a un grupo piloto de 10 participantes, se confirmará la existencia de confianza de los instrumentos expuestos.

Tabla 1. Prueba de confiabilidad por Alfa de Cronbach

Variables	Valor	Condición
Variable 1	0.964	Confiable
Variable 2	0.931	

Nota: Procesado en Excel

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Posterior al proceso de recolección de datos, se contará con la disposición de una base de datos desarrollada en el programa Excel, con la finalidad de que se pueda codificar cada una de las preguntas expuestas por los participantes, en donde el uso de la estadística descriptiva y la inferencial será posible como consecuencia del uso del programa SPSS V 26.00, entendiendo que, la estadística descriptiva permitirá la caracterización de cada una de las variables y dimensiones de estudio, en complemento con la estadística inferencial, con la finalidad de garantizar el cálculo del Rho de Spearman, en donde una representación estadística menor a 0.050 permitirá confirmar la existencia de una relación significativa.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía: Cada uno de los participantes tendrá la libertad de poder tomar decisiones personales en coherencia con la realidad del estudio, sin tener que estar supeditado a las preferencias del investigador.

Principio de beneficencia: La información obtenida tendrá aporte directo a cumplir con fines científicos que puedan beneficiar de manera significativa a la generación de conocimiento o aporte.

Principio de no maleficencia: Se evitará a toda costa el afectar o generar consecuencias directas de cada participante considerado dentro del estudio.

Principio de justicia: Cada uno de los involucrados dentro de la investigación será seleccionado de forma única por el potencial de generar datos, más no por preferencia personal del investigador.

4.2. Presupuesto

Tabla 3. Recursos y presupuesto

Tipo			Cantidad	Precio unitario	Precio total
Servicios de terceros					
2.3.4.5	Responsable de la investigación	Horas	120	S/. 15.00	S/. 1,800.00
2.3.5.6	Experto en validación de instrumentos de recolección	Horas	24	S/. 80.00	S/. 1,920.00
2.4.5.5	Asesoría en análisis estadístico	Servicio	1	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
2.3.6.1	Responsable de ingreso de información	Horas	40	S/. 18.00	S/. 720.00
Equipos y bienes duraderos					
2.6.3.2.3.1	Computadora portátil HP Pavilion i5, 512GB SSD, 8GB RAM	und.	1	S/. 2,300.00	S/. 2,300.00
2.6.3.2.3.2	Equipo de impresión multifuncional Epson EcoTank	und.	1	S/. 700.00	S/. 700.00
2.6.3.1.5	Enseres de oficina básicos	und.	1	S/. 500.00	S/. 500.00
Materiales e insumos					
2.3.1.5.1.2	Unidad de almacenamiento externo 2TB	und.	1	S/. 300.00	S/. 300.00
2.3.1.5.1.3	Recursos bibliográficos y reproducciones	glb.	1	S/. 400.00	S/. 400.00
2.3.1.5.1.4	Artículos de papelería	glb.	1	S/. 200.00	S/. 200.00
2.3.1.5.1.5	Reproducción de instrumentos de recolección (cuestionarios y guías de observación - 120 juegos)	juego	120	S/. 3.00	S/. 360.00
Gastos de gestión y administrativos					
2.3.2.1.2.1	Conexión a internet y plataformas digitales	Servicio	1	S/. 200.00	S/. 200.00
2.3.2.1.2.2	Movilidad al establecimiento de salud en Lima	Servicio	1	S/. 350.00	S/. 350.00
2.3.2.1.2.3	Tasas por revisión del trabajo de investigación	Servicio	1	S/. 350.00	S/. 350.00

Referencias

1. Krepia, V., Diamantidou, V., Kourakos, M., Kafkia, T. Job Satisfaction of Nurses: A Literature Review. *International Journal of Caring Sciences* [Internet]. 2023 [citado 1 de abril de 2026];16(3):1754-60. Disponible en: <https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/66.kafkia.pdf>
2. Gamarra, I., Arevalo, R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. *Investigación e Innovación* [Internet]. 2023 [citado 1 de abril de 2026];3(3):7-18. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829/2051>
3. Reza, A., Gahassab, N., Fathnezhad, A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing* [Internet]. 2022 [citado 1 de abril de 2026];21(1):1-12. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8968092/>
4. Mariel, S., González, J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *ECIMED* [Internet]. 2022 [citado 1 de abril de 2026];38(1):1-14. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2022/ifd2238h.pdf>
5. Cumbicus, T., Noroña, d., Vega, V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal de la clínica ecuatoriana San Pablo. *Rev UNIANDES Ciencias de la Salud* [Internet]. 2023 [citado 1 de abril de 2026];6(2):1310-29. Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/RUCSALUD/article/view/2854>
6. Ordoñez, S., Meneses, M. Gestión de habilidades comunicativas y satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital Nacional Lima, Perú. *Revista Impulso* [Internet]. 2025 [citado 1 de abril de 2026];5(11):1-10. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2959-90402025000300554&script=sci_arttext&tlng=es

7. Aragonez, K., Velazco, I. Burnout syndrome and its relationship with job satisfaction of nursing staff in a public hospital in Perú. *Rev enferm vanguard* [Internet]. 2024 [citado 1 de abril de 2026];12(2):1-13. Disponible en: <https://mail.revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/610/974>
8. Ortiz Cieza O, Fuentes Siles MA. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023 [citado 2 de abril de 2026];7(2):3879-95. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616
9. Vivanco G, Izaguirre M. Estrés laboral y motivación en el personal asistencial de un Centro de Salud, Lima 2024. *Agora Revista Científica* [Internet]. 2024 [citado 2 de abril de 2026];12(1):16-22. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/279/238>
10. Chunga, T., Escuza, M. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional una revisión sistemática. *Diversitas: perspectivas en psicología* [Internet]. 2023 [citado 1 de abril de 2026];19(1):1-11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9735758>
11. Nascimento, J., Tavares, E., Rocha, J., Nigro, N., Santos, K. Estresse, satisfação e motivação da enfermagem do bloco operatório no Brasil. *Acta Paul Enfermería* [Internet]. 2025 [citado 1 de abril de 2026];38(1):1-8. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ape/a/sh8F5ZZ4KKN35584kkmG7Qn/?format=pdf&lang=pt>
12. Albán, E., Pinta, A., Albán, E., Chicaiza, D. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. *Revista Científica De Salud BIOSANA* [Internet]. 2024 [citado 1 de abril de 2026];4(4):1-12. Disponible en: <https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/172>
13. Kumari, R., Dhakal, B., Thapa, A., Parajuli, S. Occupational Stress and Job Satisfaction among Nurses Working in a Tertiary Care Hospital. *International Journal of Silkroad Institute*

- 2026];4(1):54-64. Disponible en: <https://vrin.autonomadeica.edu.pe/revista/index.php/diligentia/article/view/16>
20. Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., Reyes, C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev cuba enferm* [Internet]. 2022 [citado 1 de abril de 2026];38(1):1-12. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/>
21. Lopez Y, Layne D, Newman SD. Exploring Professional Fulfillment in Nurse Managers. *Nurse Leader* [Internet]. 2025 [citado 2 de abril de 2026];23(6):10-24. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2025.102481>
22. Du Toit A, Leech R, Coetzee-Prinsloo I. Managing the support needs of newly graduated nurses in professional practice environments: A scoping review. *Nurse Education in Practice* [Internet]. 2026 [citado 2 de abril de 2026];90(1):10-46. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2025.104663>
23. Cadry L, Gupta M, O'Reilly R, Raeburn T. Caring amid conflict: A rapid review of Israeli nurses and health professionals mental health after the terrorist events of 7 October 2023 and ensuing state of war. *Geopsychiatry* [Internet]. 2026 [citado 2 de abril de 2026];3(1):10-35. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.geopsy.2025.100035>
24. Aviles Gonzalez CI, De Matteis S, Abarca Arias YM, Cerchiaro Fernandez DM, Guerra Munoz ME, Kalcev G, et al. Are Nurses Working in Mental Health in a Time of Changing Approaches More Exposed to Stress than other Professionals? Job Satisfaction and Perception of Respect for the Rights of Users in Seven Different Countries Worldwide. *CPEMH* [Internet]. 2024 [citado 2 de abril de 2026];20(1):1-34. Disponible en: <https://doi.org/10.2174/0117450179349117241211094816>
25. Phillips CS, Morris SE, Young CC, Hebdon MCT, Robinson A, Bailey C, et al. Chemo Chair Conversations: A Qualitative Study of How Life and Death Influence Oncology Nurses'

- Well-being and Professional Care. *Seminars in Oncology Nursing* [Internet]. 2026 [citado 2 de abril de 2026];42(1):15-20. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2025.152061>
26. Rabee S, Hasan AA. Perceived stress levels and professional quality of life aspects among nurses during COVID-19 pandemic in Saudi Arabia. *International Journal of Africa Nursing Sciences* [Internet]. 2024 [citado 2 de abril de 2026];21(1):10-80. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100805>
27. Borges E, Sá S, Silva R. Predictors of compassion fatigue and Happiness at Work: Insights from oncology professionals using multivariate regression analysis. *European Journal of Oncology Nursing* [Internet]. 2026 [citado 2 de abril de 2026];81(1):10-31. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2026.103114>
28. Rayani AM. The Correlation between Psychological Resilience and Professional Quality of Life in Saudi Psychiatric Nurses: A Cross-Sectional Study. *PO* [Internet]. 2024 [citado 2 de abril de 2026];18(4):271-80. Disponible en: <https://doi.org/10.32604/po.2024.056045>
29. Lunn C, O' Donnell C, MacCurtain S, Coffey A. Realigning identity: Nurse executives' experiences within a new socio-professional group – A classic grounded theory study. *International Journal of Nursing Studies Advances* [Internet]. 2025 [citado 2 de abril de 2026];9(1):10-36. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2025.100367>
30. Ditlopo P, Rispel LC, Van Bogaert P, Blaauw D. The impact of the nurse practice environment, workload, and professional support on job outcomes and standards of care at primary health care clinics in South Africa: A structural equation model approach. *International Journal of Nursing Studies Advances* [Internet]. 2024 [citado 2 de abril de 2026];7(1):10-24. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100241>
31. Napolitano F, Pagnucci N, Aleo G, Walsh N, Kearns T, Wray J, et al. Newly qualified nurses' and midwives' experience with continuing professional development during transition:

- A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice* [Internet]. 2024 [citado 2 de abril de 2026];80(1):10-223. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104123>
32. Teutsch D, Frick E, Kubitza J. What motivates critical care nurses to stay in their job? – Structural aspects for empowering intrinsic motivation in permissive professional contexts: A scoping review. *Intensive and Critical Care Nursing* [Internet]. 2025 [citado 2 de abril de 2026];88(1):10-39. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103929>
33. Chang YC, Chan JJ, Chen JC, Wang YC. Impact of the COVID-19 Pandemic Peak and Post-Pandemic Period on Healthcare Professionals' Attitudes Toward Patient Safety Culture: A Comparative Study. *Safety and Health at Work* [Internet]. 2026 [citado 2 de abril de 2026];1(1):1-15. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2026.03.001>
34. Pal P, Bodhi R. How does meaningful work foster healthcare professionals' work engagement: Insights from multi-group analysis. *Acta Psychologica* [Internet]. 2026 [citado 2 de abril de 2026];264(1):10-42. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106342>
35. Alrawahi S, Sellgren SF, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. Stress and job satisfaction among medical laboratory professionals in Oman: A cross-sectional study. *Heliyon* [Internet]. 2024 [citado 2 de abril de 2026];10(3):25-56. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25456>
36. Ferrara G, Palomares SM, Gazineo D, Godino L, Sguanci M, Cangelosi G, et al. Job satisfaction among nephrology nurses: An Italian multicenter cross-sectional study. *Applied Nursing Research* [Internet]. 2026 [citado 2 de abril de 2026];89(1):15-45. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2026.152082>
37. Cárdenas,S., Villarreal, M. La aplicación de la Teoría de los Cuidados de Dorothea Orem en el cuidado de pacientes con enfermedades crónicas. *ASCE MAGAZINE* [Internet]. 2025 [citado 31 de marzo de 2026];4(4):1579-607. Disponible en: <https://magazineasce.com/index.php/1/article/view/503>

38. Peralta Reyes KN, Abad Correa KE, Oviedo Rodríguez RJ. Modelo de Incertidumbre de Mishel en el Cuidado del Paciente en UCI. Reincisol [Internet]. 2025 [citado 2 de abril de 2026];4(7):4585-603. Disponible en: [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)4585-4603](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)4585-4603)
39. Castañeda Mota MM. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. Docencia univ [Internet]. 2022 [citado 1 de abril de 2026];16(1):1-15. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
40. Ordoñez-Pacheco ÁF. Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. SOCIETEC [Internet]. 2025 [citado 30 de marzo de 2026];8(2):335-57. Disponible en: <https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484>
41. Solis Sánchez G, Alcalde Bezhold G, Alfonso Farnós I. Research ethics: From principles to practical aspects. Anales de Pediatría (English Edition) [Internet]. 2023 [citado 25 de marzo de 2026];99(3):195-202. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2341287923001680>
42. Ñaupas H, Mejía E, Trujillo I, Romero H, Medina W, Novoa E. Metodología de la investigación total. Cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis. [Internet]. Revista Sinergia Académica; 2023 [citado 25 de marzo de 2026]. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=0djDEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
43. Maldonado I, Vizacino P, Ramón S, Astudillo N, Allaica E. Métodos mixtos: integración de datos cuantitativos y cualitativos. Sinergia Académica [Internet]. 2025 [citado 25 de marzo de 2026];8(6):36-61. Disponible en: <https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/751>
44. Reyes E. Metodología de la investigación científica [Internet]. Estados Unidos: Page Publishing; 2022 [citado 21 de marzo de 2026]. Disponible en:

<https://books.google.es/books?id=SmdxEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

45. Villanueva F. Metodología de la investigación [Internet]. Editorial KLIK; 2022 [citado 20 de marzo de 2026]. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=METODOLOG%C3%8DA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%93N+pdf&ots=WHFM5ILikt&sig=GmZLcBbnG1mwJN5ukvLnzNIHImM#v=onepage&q&f=false>

46. Gómez E. Estrés laboral y estilos de vida del profesional de enfermería, Hospital Regional, Amazonas, 2025 [Informe de posgrado] [Internet]. [Chachapoyas]: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2025 [citado 2 de abril de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/4891/Edwin%20Gomez%20Zuta%20-%20EPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

47. Luna J. Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024 [Informe de posgrado] [Internet]. [Tumbes]: Universidad Nacional de Tumbes; 2025 [citado 2 de abril de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/da691524-dd80-4d92-8709-523cc5d5d251/content>

48. Vizcaíno Zúñiga PI, Cedeño Cedeño RJ, Maldonado Palacios IA. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina [Internet]. 2023 [citado 20 de marzo de 2026];7(4):9723-62. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

49. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación [Internet]. 1.^a ed. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado 20 de marzo de 2026]. Disponible en: 10.35622/inudi.b.080

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral y satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación Tipo aplicada Método y diseño de la investigación: Método: Hipotético-deductivo Diseño de la investigación: Observacional, correlacional, transversal, no experimental Población y muestra Población: 50 enfermeros Muestra: 50 enfermeros Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026 Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	Estrés laboral	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
➤ ¿Cuál es la relación entre la dimensión cansancio emocional y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?	➤ Identificar la relación entre la dimensión cansancio emocional y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	➤ Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	
➤ ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?	➤ Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	➤ Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	Variable 2 Satisfacción profesional	
➤ ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026?	➤ Identificar la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	➤ Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	Dimensiones Satisfacción extrínseca Satisfacción intrínseca	

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Sexo: a). Masculino b) Femenino

Edad: a) De 21 a 30 años b) De 31- 40 años c) De 41 – 60 años d) Mayor de 60 años

Condición civil: a) Soltero/a. b) Casado/a c) Conviviente d) Viudo/a

Cantidad de hijos: a) No tiene hijos b) De 1 a 2 hijos c) De 3 a más.

Instrucciones - Cuestionario de estrés laboral:

Marque la opción que refleje la frecuencia de cada situación laboral, desde "Nunca" (1) hasta "Todos los días" (7). Responda con sinceridad; no hay respuestas correctas o incorrectas, solo su experiencia personal.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
CANSANCIO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de mi jornada							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
6	Me siento frustrado en mi trabajo							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
DESPERSONALIZACIÓN								
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me hecho más insensible con la gente							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
REALIZACIÓN PERSONAL								

15	Comprendo difícilmente como se sienten los pacientes							
16	Siento que trato con mucha deficiencia los problemas de mis pacientes							
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas							
18	Me siento con poca energía en mi trabajo							
19	Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis pacientes							
20	Siento que desagrado a mis pacientes después de haber trabajado con ellos							
21	Creo que no consigo cosas valiosas en este trabajo							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada							

Nota: Tomado de Gómez E. Estrés laboral y estilos de vida del profesional de enfermería,

Hospital Regional, Amazonas, 2025 [Informe de posgrado] [Internet]. [Chachapoyas]:

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2025 [citado 2 de abril

de 2026]. Disponible en:

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/4891/Edwin%20Gomez%20Zuta%20-%20EPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Instrucciones - Cuestionario de satisfacción profesional:

Seleccione la opción que mejor exprese su percepción laboral, según la escala: "Nunca" (1) a "Siempre" (5). Lea con atención cada enunciado y responda con base en su vivencia real en el Hospital de Rezola.

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN EXTRÍNSECA								
1	Mi salario es cubierto de forma oportuna							
2	Mi salario es suficiente para mis gastos							
3	Estoy satisfecho (a) con mi salario							
4	Mi salario es acorde al trabajo que realizo							
5	Mi jefe inmediato me brinda apoyo y confianza							
6	Mi jefe inmediato me brinda información necesaria para realizar mi trabajo							
7	Existe una buena relación con mi jefe inmediato							
8	Mi jefe inmediato es accesible							
9	Existe un buen trabajo en equipo con mis compañeros							
10	Existe compañerismo en el trabajo							
11	Existe comunicación asertiva entre los trabajadores							
12	Existe un ambiente de armonía en el trabajo							
13	Se me brinda seguridad en mi trabajo							
14	Se cumplen los horarios de trabajo establecidos							
15	Se me brinda facilidades para cumplir con mis metas laborales							
16	Se me toma en cuenta para la toma de decisiones							
17	La institución promueve el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores							
18	Usted tiene conocimiento de las políticas y normas de la institución							
19	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando							
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias							
21	La distribución física del ambiente del área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones							
22	Siente la comodidad con el ambiente laboral para el desempeño eficiente de sus labores							
23	El ambiente donde trabaja es confortable en iluminación, ventilación adecuada							
24	Donde usted labora le permiten expresar sus opiniones con franqueza sin temor a represalias							

25	La institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto								
FACTORES INTRÍNSECOS									
26	Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores								
27	Recibo recompensas por partes de mis jefes inmediatos cuando se cumple las metas y objetivos institucionales								
28	Recibo elogios frecuentemente por parte de mis jefes								
29	La institución le ofrece incentivos para incrementar sus desempeños de sus trabajadores								
30	La institución y/o jefatura le brinda recompensas a los trabajadores por un trabajo bien hecho								
31	Cuando hago un buen trabajo recibo el reconocimiento por parte de mi jefatura								
32	Existe oportunidades de crecimiento profesional en la institución								
33	La institución premia el desempeño de los mejores trabajadores del área asistencial de enfermería								
34	Siento que el trabajo que hago es apreciado								
35	En esta institución cuando el trabajo no está bien hecho, se recibe duras críticas o viceversa								
36	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos								
37	Existe posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades de cada trabajador								
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones								
39	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal								
40	El quehacer diario en la institución contribuye al cumplimiento con la misión y visión institucional								

Nota: Tomado de Luna J. Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024 [Informe de posgrado] [Internet]. [Tumbes]: Universidad Nacional de Tumbes; 2025 [citado 2 de abril de 2026].

Disponible

en:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/da691524-dd80-4d92-8709-523cc5d5d251/content>

Anexo 3 Formato de consentimiento informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO <i>(Para trabajos de investigación cuyo objeto de estudio involucren personas)</i>	
Estrés laboral y satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026	
AUTOR (A): Huamán Manrique, Ruth Maybe	
Hospital de Rezola, Lima	
I. INVITACIÓN	
Estimado(a)	participante:
Le invitamos a participar en un estudio de investigación titulado: “Estrés laboral y satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026”, desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). A continuación, le proporcionamos información detallada sobre el estudio y su participación.	
II. INFORMACIÓN	
2.1	Propósito del estudio: <i>Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción profesional en enfermeros de emergencias, Hospital de Rezola, Lima, 2026</i>
2.2	Duración del estudio: <i>12 meses.</i>
2.3	Número esperado de participantes: <i>50 enfermeros del área de emergencia del Hospital de Rezola, Lima</i>
2.4	Criterios de inclusión Enfermeros con contrato vigente en la institución hospitalaria. Personal asignado exclusivamente al servicio de urgencias. Individuos con antigüedad mínima de seis meses en puesto. Criterios de exclusión Empleados con licencias médicas superiores a treinta días. Funcionarios con labores administrativas fuera de la emergencia. Estudiantes en prácticas sin vínculo laboral formal.
2.5	Procedimientos del estudio: <i>El instrumento será aplicado durante un tiempo promedio de 15 minutos</i>

2.6	Riesgos: <i>Los riesgos serán mínimos al no tomar en consideración un estudio experimental.</i>
2.7	Beneficios: <i>Los participantes conocerán más un problema real que vivencian pacientes con sus características</i>
2.8	Costos e incentivos: La participación no implicará ningún costo para usted, ni recibirá incentivos económicos ni materiales a cambio de su colaboración.
2.9	Confidencialidad: Su información será codificada para proteger su identidad. Si los resultados del estudio se publican, no se incluirá ninguna información que permita identificarlo. Los datos estarán disponibles solo para el equipo de investigación.
2.10	Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.
2.11	Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable Huamán Manrique, Ruth Maybe (TELÉFONO: XXXXX, CORREO: XXXX) También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del XXXXX, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe
2.12	Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del XXXXX, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.

		____ / ____ / 202__. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL PARTICIPANTE <i>Nombre del Participante:</i> <i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	HUELLA DACTILAR	
		____ / ____ / 202__. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL AUTOR RESPONSABLE <i>Nombre del Autor Responsable:</i> <i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	HUELLA DACTILAR	
FIRMA DEL INTEGRANTE DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN <i>(en caso corresponda)</i> <i>Nombre del Integrante del equipo de investigación:</i> <i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	HUELLA DACTILAR	____ / ____ / 202__. FECHA (dd/mm/aaaa)
		____ / ____ / 202__. FECHA (dd/mm/aaaa)

FIRMA DEL TESTIGO/REPRESENTANTE LEGAL <i>(en caso corresponda)</i> Nombre del Testigo o Representante Legal: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR	
NOTA: - La firma del testigo o representante legal será obligatoria solo si el participante tiene una discapacidad que le impida firmar o no saber leer ni escribir. - Si otro integrante del equipo de investigación es asignado para aplicar este consentimiento informado deberá firmar en este documento. - Recuerde que no se debe reclutar voluntarios de grupos “vulnerables” (presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc.), salvo que el diseño de investigación beneficie directamente a dicha población.		

10% 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

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 8%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% 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	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-06-11	3%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-08	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.unica.edu.pe	<1%
6	Internet	core.ac.uk	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-03-27	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-12-07	<1%
9	Trabajos entregados		<1%
10	Internet	1library.co	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%