



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autor: Palomino Pomasunco, Petter Hernan

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3631-6184>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Lima – Perú

2024

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

Yo, Petter Hernán Palomino Pomasunco egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de académico **“Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024**. Asesorado por el docente: Jaime Alberto Mori Castro, DNI 07537045 ,ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de 20 (veinte) % con código OID: 14912:415000001 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

Nombre Autor : Petter Hernán Palomino Pomasunco
 DNI: 46644633

.....
 Firma

Nombre Asesor: Jaime Alberto Mori Castro
 DNI: 07537045

Lima, 27 de Diciembre del 2024

 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

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.

<p>_____ SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía en este arduo camino, A mi madre Norma Pomasunco por estar presente en este largo camino, quien siempre me brindo su apoyo incondicional que me ha permitido las oportunidades de que día a día ser mejor persona, profesional; A mi Abuelita Emma que está en el cielo, solo agradecerle por dejarme la mejor herencia del mundo, sus enseñanzas. A mis hijos Andrew y Thiago por su gran amor y ser mi inspiración para superarme cada día, a mis hermanos por sus palabras de aliento que contribuyen en el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Norbert Wiener, a sus autoridades y docentes por abrir sus puertas y darme la oportunidad de desarrollarme a nivel personal y profesional. Agradezco de manera muy especial por su esfuerzo, dedicación, colaboración y sabiduría a mi asesor quien me ayudo al desarrollo del presente Proyecto de Investigación.

ASESOR DE TESIS: Mg. MORI CASTRO Jaime Alberto

JURADOS:

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

Vocal : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	15
1.3.1.	Objetivo general	15
1.3.2.	Objetivos específicos	15
1.4.	Justificación de la investigación	15
1.4.1.	Teórica	15
1.4.2.	Metodológica	16
1.4.3.	Práctica	16
1.5.	Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1.	Temporal	17
1.5.2.	Espacial	17
1.5.3.	Población o unidad de análisis	17
2.	MARCO TEÓRICO	18
2.1.	Antecedentes	18
2.2.	Base Teórica	21
2.3.	Formulación de hipótesis	27
3.	METODOLOGÍA	29
3.1.	Método de la investigación	29
3.2.	Enfoque de la investigación	29
3.3.	Tipo de investigación	29
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población, muestra y muestreo	30
3.6.	Variables y operacionalización	31
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1.	Técnica	34
3.7.2.	Descripción de instrumentos	34
3.7.3.	Validación	35
3.7.4.	Confiabilidad	35
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	36

3.9.	Aspectos éticos	36
4.	RESULTADOS	38
5.	DISCUSION	47
6.	CONCLUSIONES	49
7.	RECOMENDACIONES	50
8.	REFERENCIAS	51
	ANEXOS	59
	Matriz de consistencia	60

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo por objetivo la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024. **Material y método:** En cuanto a las técnicas, se trata de estudios inductivo deductivo, cuantitativo, transversales, no experimentales. Se utilizarán ciertos dispositivos en lograr tener el dato preciso, incluidas las guías de observaciones creada con el NIC en la mente. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método hipotético-deductivo, trasversal y prospectivo. Existirá una a población de 44 personales de enfermería del Área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024, por ello, se va a tomar toda la totalidad de la población de este estudio, dado que es una población finita. Se hicieron dos cuestionarios de forma correspondiente según la variable que fueron dirigidas a personales de enfermería del Área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024. Este primer instrumento se relaciona con el estrés a través del inventario Maslash Burnout Inventory.

Palabras claves: Nivel de estrés, satisfacción laboral, enfermería, centro quirúrgico.

Abstract

This research work aimed at the relationship between the level of stress and job satisfaction in the nursing staff of the Surgical Center area of the Clínica Detecta Lima, 2024. Material and method: Regarding the techniques, these are inductive studies. deductive, quantitative, transversal, non-experimental. Certain devices will be used to obtain accurate data, including observation guides created with the NIC in mind. Quantitative approach, non-experimental design, hypothetical-deductive, transversal and prospective method. There will be a population of 44 nursing personnel from the Surgical Center Area of the Clínica Detecta Lima, 2024, therefore, the entire population of this study will be taken, given that it is a finite population. Two questionnaires were made correspondingly according to the variable, which were directed to nursing staff from the Surgical Center Area of the Clínica Detecta Lima, 2024. This first instrument is related to stress through the Maslach Burnout Inventory.

Keywords: Stress level, job satisfaction, nursing, surgical center

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés en el lugar de trabajo es problema apremiantes en nuestro entorno laboral, un alto estrés laboral conduce a errores en desempeño laboral afectando la productividad y la satisfacción laboral de los empleados Varía según tipo servicio y atención, es percibido por compañeros de trabajo, también de clientes y es perjudicial, según servicio que brinda el establecimiento, pueden ser perjudiciales en las organizaciones, en el usuario, las satisfacciones laborales están relacionadas con los niveles de estrés en la organización, donde los buenos desempeños son garantizados por los niveles de estrés en los trabajos (2).

La OMS (Organización Mundial de la Salud) cree que solo del 5% al 11% de países en desarrollo y del 21% a 51% de países industrializados en el mundo pueden controlar e implementar medidas preventivas de atención médica de manera interdisciplinaria si su presión afectará la salud (2).

Se cree que la importancia del estrés está relacionada con el miedo, incertidumbre, emoción inestable, tristeza, fobias, no tener sueño, es difícil para el investigador tener idea clara de cómo sucede esto y por qué. El estrés en el trabajo impide la adaptación y se manifiesta en reacción acelerada, por ejemplo, acelerar el pensamiento, detectar riesgos o desequilibrios que crean o contribuyen a una situación estresante en una determinada situación laboral. Así, actúa como una sobrecarga que afectan la salud mental, física y personal (3).

En el mundo, la enfermedad laboral relevante es el estrés laboral, enfermedad laboral que nos enfrentamos al menos una vez en la vida y que se diferencia de otros estresores porque se presenta en ambiente de trabajo, causar agotamiento mental y físico, alterando la salud de los empleados (4).

En estudios realizados en España, la Autoridad de Educación para la Salud ha señalado que enfermería es la cuarta ocupación más estresante; existe evidencia que 25% de enfermeras de emergencia están afectadas por los síndromes de burnout, son importantes consecuencias de estrés laboral negativo, 51% de días de baja están relacionados con estrés laboral (5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que entre el 13% y 17% de trabajadores en América Latina están experimentando estrés en los trabajos, según las Encuestas Centroamericanas de Condición de Trabajo y Salud de la OIT (6).

Estudios realizados en Ecuador logró identificar el principal factor que influye en el estrés laboral de las enfermeras de urgencias, siendo las sobrecargas laborales el estresor muy influyente en 84%, seguido del burnout con un 74% y el bajo trabajo 70% de las actividades de sala (7).

En nuestro país estudios realizados en enfermeras de emergencia, evidenciaron un 67% tiene moderados niveles de estrés laboral y 35% bajos niveles, donde concluyen en consecuencia pueden causar deterioros en calidad de atenciones y riesgos de abandono en el trabajo (8).

Los estreses laborales afectan al profesional de salud, teniendo repercusión en los problemas familiares, las organizaciones y los desempeños, en el país, el 61% de sujetos sufren de estrés y 72% de empleados sufren de estrés laboral. Los orígenes del padecimiento son las sobrecargas de trabajo, conflictos de empleadores y la falta de satisfacción laboral (9).

La enfermería, particularmente las satisfacciones laborales aguda, se observó cómo predictores de ausentismo e intenciones de rotación. Asimismo, mantener un alto nivel de satisfacción laboral puede traducirse en un mejor trabajo en equipo, lo que promueve una interacción armoniosa, lo que se considera un indicador de las calidades de las atenciones a los pacientes. Por otro lado, hay varios factores que cambian las satisfacciones laborales, en

especial para los enfermeros que trabajan en áreas críticas, incluyendo cargas de trabajos excesivos, no hay reconocimiento, oportunidades limitadas de capacitaciones, salarios insuficientes, mala relación con el superior y personal demasiado exigente (10).

En el Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta en la ciudad de Lima, se observaron las manifestaciones de este problema entre el personal médico en las siguientes situaciones: nerviosismo y ansiedad, comportamiento anímico, expresiones de ansiedad, por lo que se puede observar fatiga, lo que hace que los empleados que no laboran adecuadamente. Sus propias misiones y personajes porque olvidan dónde están los objetos como materiales, medicinas, etc. Ante esta situación, realizamos un estudio para encontrar las correlaciones del nivel de estrés con el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024?
- ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024?

- ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024
- Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024
- Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio es muy relevante porque si existen relaciones directas o inversas de las variables en nuestro estudio, también estrés y las satisfacciones laborales, nos permitirá establecer

resultados confiables y servirá como requisito previo para futuras investigaciones. hará un aporte teórico para determinar los efectos de estrés laboral en las satisfacciones laborales de enfermeras a partir de la afluencia de pacientes, y se puede concluir si la relación corresponde a dependencia ambigua. El propósito del trabajo es explorar la brecha. El estudio se basará en teorías relacionadas con la gestión de recursos humanos y su estrés laboral. Este estudio es teóricamente plausible porque sus resultados pueden generalizarse a nivel hospitalario, ya que el estudio podrá determinar las relaciones del estrés y las satisfacciones laborales en el hospital, a pesar de diferentes estudios en otras áreas y poblaciones similares.

1.4.2. Metodológica

El estudio tendrá aportes metodológicos ya que utilizará una herramienta de investigación para recopilar información y evaluar los niveles percibidos de satisfacción laboral en el personal de enfermería. Es así que, no se centrará directamente en derivar nueva definición o concepto, pero puede contribuir al hallazgo existente de las satisfacciones laborales y el estrés laboral entre los proveedores de atención médica. El estudio será puramente cuantitativo ya que es necesario recopilar datos cuantitativos para medir los estreses laborales y las satisfacciones laborales. Finalmente, puede ser utilizado en futuros estudios como referencia para variables de estudio y poblaciones similares. Este estudio utilizará instrumentos validados por enfermeras investigadoras aplicadas que hayan trabajado previamente en el entorno de emergencia, con herramientas probadas y confiables.

1.4.3. Práctica

El estudio brinda unos análisis teóricos y estadísticos, que luego se verá reflejado en un informe con datos porcentuales, que permitirá comprender las realidades problemáticas, lo que facilitará las implementaciones de estrategias en el manejo del estrés para contribuir a la mejora del clima laboral de los profesionales.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Este proyecto de investigación se realizará durante el año 2024 en los periodos de cinco meses desde agosto hasta diciembre, en dicho periodo se van a obtener todas las informaciones correspondientes al estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería.

1.5.2. Espacial

Este proyecto de investigación se ejecutará en el área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Rodríguez y col., (11) en Cuba, con su objetivo “Determinar las prevalencias de los síndromes de desgastes profesionales del personal de enfermería Unidad Quirúrgica del Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany en tiempos de COVID-19”. Estudio, correlacional, descriptivos, transversal. Muestras de 29 personal de enfermería. Métodos, el dato se obtuvo por encuestas de los cuestionarios Maslach Burnout Inventory. Resultado, fueron más sexo femenino donde el profesional encuestado fue 89%; gran parte son mayores a 10 años de experiencias laborales en instituciones; el 11% nivel alto; 15% en cansancios emocionales y 22% realizaciones personales bajo; no hubo trabajador en síndrome de desgaste profesional.

Bullbuloglu y Kapikiran (12) en el 2020, mediante su objetivo “determinar el nivel de estrés ocupacional en las enfermeras que laboran en cuidados intensivos quirúrgicos”. Estudio, descriptivo, correlacional, transversal. Muestra de 130 licenciadas de enfermería. Metodo, han aplicado el instrumento de encuestas de Escala de estrés percibido, y un formulario de identificación de factores de estrés. Resultados, la tasa de enfermeras que percibieron nivel alto de estrés en 47%, también identificó el 79% de que necesitan capacitaciones en los manejos de estrés.

Noguera (13) en el 2021, en Costa Rica, con el objetivo “Analizar la transformación dada en los sistemas clientes a luz de experiencias sistematizadas, de facilitador y personas que participan, en intervención de enfermería salud mental del fortalecimiento de estrategias del afrontamiento de estrés en contexto laboral de Hellman, Costa Rica”. Estudio, es sistematización de experiencias de intervención de enfermería en salud mental, posicionado

desde el modelo de Sistemas de Betty Neuman. Muestra de 15 personas, con roles de liderazgo. Método, articula intervención de enfermería en salud mental, usando procesos de atenciones de enfermería. El análisis se hizo por triangulación de datos. Resultado, el aprendizaje individual destacado están relacionados con la conciencia de identificación de elementos estresantes y dirigidas a las emociones y pensamientos. Los participantes son capaces de identificar los estresores laborales, también formas que dan respuestas en los sistemas clientes; reconocimientos y entrenamientos de estrategias de afrontamientos.

Martínez y Mejía (14) en Ecuador, con el objetivo “Analizar la causa y consecuencia del estrés en la enfermera en los procesos enfermeros”. Estudio, cualitativa investigativa. Muestra de 22 enfermeras. Método, recopilaron las informaciones teóricas correspondientes que respaldan al trabajo investigativo. Resultados, detallan clara al estresor que afecta al profesional de enfermería, el cual son efectos que causan tres aspectos de los individuos, como: aspectos físicos, aspectos cognitivos, aspecto conductual. La pauta principal de caracterizaciones de temas en problema se enfrenta el profesional enfermero, se acercan con factores que causan niveles de estrés y consecuencias para el profesional de enfermería.

Mo y col., (15) en el 2022, en China, en sus objetivos “El estrés laboral de enfermeras chinas que apoyan en la ciudad de Wuhan, lucha con la epidemia de COVID-19”. Estudio, correlacional, descriptivo. Muestras de 170 enfermeras. Métodos: con herramienta de datos, en Escalas de sobrecargas de estrés y escala de ansiedad de autoevaluación. Resultados, la puntuación SOS ($40 \pm 13,15$) SAS ($33,22 \pm 8,13$) se correlacionan positiva ($r = 0,78$, $p < 0,005$). Hijos únicos, horas de trabajo a la semana y ansiedad fue el principal factor que afectan el estrés de enfermeras ($p = .00$, $.032$, $.00$, respectiva).

A nivel nacional:

Valdez y Valencia (16) en el 2020, mediante el objetivo “Estudio del estrés laboral y carga mental de trabajo durante la pandemia de la COVID 19 en los profesionales de enfermería del área del centro quirúrgico del hospital Honorio Delgado”. Estudio no experimental, descriptivo, correlacional. Muestra de 30 enfermeras. Metodo, utilizo en la variable estrés el instrumento NURSING ESTRÉS. Como instrumentos para la variable carga mental se utilizó el cuestionario ESCAM y para la variable de estrés el cuestionario NURSING STRESS SCALE NSS. Resultados, el tiempo de servicio menor a 5 años y su situación laboral es CAS, en la variable estrés el personal de enfermería presento un nivel bajo y una carga mental moderada, concluyó que hay relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal y como lo refleja el coeficiente de Spearman de 0.711.

Quispe (17) en el 2019, en su objetivo “Determinar las relaciones del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de Salud Centro de Salud el Bosque La Victoria, Chiclayo”. Estudio, no experimental, cuantitativo, descriptivo, correlacional. Muestra de 47 trabajadores. Método, técnica de encuesta, con instrumento el cuestionario. Resultados, el nivel de estrés del profesional de salud según dimensión Agotamiento Emocional fue bajo en 78% y medio 23%; en Realización personal alto 100% y Despersonalización fue bajo en 100%. En desempeño laboral la calidad de trabajo fue eficiente en 84%, regular en 24%, en Responsabilidad, Trabajo en Equipo y compromiso institucional es eficiente en 100%.

Borda y Chacchi (18), con el objetivo “Analizar las relaciones del nivel de estrés con la satisfacción laboral de la enfermera en emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno según Pandemia COVID-19 Ayacucho 2022. Estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, no experimental, transversal. Muestra de 20 profesionales de enfermería. Método, utilizaron el instrumento de inventario de estrés de Wolfgang y cuestionario

satisfacción Font Roja. Resultados, el 65% leve nivel de estrés, el 37% tienen insatisfacción laboral y 27% con satisfacción. El 30% con moderado estrés, pero el 22% con insatisfacción laboral y 7% con satisfacción; hay enfermeros sin estrés en 5%, pero con insatisfacción.

Sánchez y Fernández (19), en el 2021, con el objetivo “Analizar el nivel de estrés laboral de profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo”. Estudio, no experimental, cuantitativo, descriptivo, transversal. Muestra de 50 profesionales. Método, trabajaron con informaciones de encuestas Escalas Inventarios de Maslach. Resultados, el 61% con medio nivel, el 22% con alto nivel y bajo respectivo, el medio nivel es de presión diaria interna y externa. En dimensión Agotamiento emocional, el 53% tienen medio nivel, el 27% alto nivel y el 21% bajo nivel, el medio nivel medio indica fatiga, irritabilidad. Despersonalización el 77% tiene medio nivel, el 17% bajo nivel y 7% alto nivel, el medio nivel es por trato impersonal al paciente y compañeros del trabajo. Realización personal, el 41% con medio nivel, el 33% alto nivel y 27% bajo nivel.

Kian (20) en el 2019, con su objetivo “Analizar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del servicio de hospitalización Hospital Regional de Huacho”. Estudio, correlacional, transversal. Muestra de 62 enfermeras. Método, aplicó dos instrumentos: El cuestionario de Evaluación de estrés y Escalas de satisfacciones. Resultados, hay relación significativa de satisfacción laboral y síntomas de estrés percibidos por la enfermera. La dimensión satisfacción laboral en factor externo de alto nivel de satisfacciones tiene relación con el compañero 62%, estabilidad del empleo en 55%; y baja satisfacción es salario 91%, en dirección del trabajador 64%, en modo de gestión en 67% y condición física 51%; factor interno causantes de satisfacción alta con posibilidad de utilizar capacidad 75%, responsabilidades asignadas 73%, satisfacción baja es reconocimiento 57%, posibilidades de promoción 49% y atenciones a sugerencias en 50%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Nivel de estrés

Estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define estrés por resultado de desequilibrio de demandas y presiones que se enfrentan el sujeto con conocimiento y habilidad. Es una prueba de estrés que determina capacidades del sujeto para enfrentar acciones. Según OIT, el estrés es respuesta emocional y física provocada por desequilibrios percibida y la capacidad percibidos de las personas para enfrentar las necesidades. El estrés según el trabajo se define por la organización del trabajo, el diseño y las relaciones laborales, y ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden o exceden las habilidades, los recursos o las necesidades de un empleado, o conocimiento y habilidad del empleado con quien se exponen. Los requisitos no cumplen con expectativas de la cultura organizacional de la empresa (21).

Alto estrés, mejora nivel de condición física y rendimiento, no sea intenso y supere capacidad de adaptarse; aburrimiento y falta de estímulo por estrés bajo puede perjudicar la salud. Existe diferencia entre: **EUSTRESS o estrés "bueno"**: es de necesidad en vida diaria y cumple función protectora del organismo; puede progresar en aspectos. **DISTRESS o estrés negativo**: Se asocia a respuesta alta al estrés y es necesidad de actividad intensa. Afecta al cuerpo y mente debido al exceso de energía que se produce, pero no se utiliza (22).

Enfoques del estrés:

El término estrés proviene de la palabra griega "stringe", significa causar tensión, y aunque el término y derivados han existido en siglos, podemos ubicar el origen del concepto de estrés a mediados del siglo XIX. Ha habido principalmente tres enfoques para la definición de estrés, cada uno de los cuales está relacionado con conceptos, teorías y métodos (23).

1. Enfoque fisiológico. El estrés es síndrome o serie de reacciones fisiológicas, que no son propias del organismo, a diversas sustancias nocivas físicas o químicas que están en el ambiente. El estrés es respuesta fisiológica a estímulos ambientales nocivos. Selye describe tres etapas. a) **Fase de reacción de alarma:** expone a estímulo estresante, el organismo reacciona, se prepara a la respuesta, acción para combatir el estímulo estresante y escapar de él. El síntoma es: pupila dilatada, boca seca, sudor, tensión muscular, alto ritmo cardíaco y respiratorio, alta presión arterial y baja secreción gástrica, alta síntesis de glucosa y secreción de adrenalina con norepinefrina. Hay activación psicológica, alta atención para enfocar y mantener percepción del estímulo estresante. b) **Fase de resistencia:** el cuerpo no tiene tiempo de recuperar y reacciona para corregir la situación. Hay reacciones metabólicas dirigidas al sistema o proceso orgánico que mejor puede manejarlo para lidiar con el estrés. c) **Fase de agotamiento:** Dado que la energía adaptativa es limitada, el estrés continúa o es intenso, venciendo la resistencia, el organismo llega al agotamiento, donde el sistema orgánico colapsa bajo el estrés. Hay cambios psicosomáticos (24).

2. Enfoque ingenieril

Se dice al estrés como una propiedad de los estímulos del entorno de una persona, entendido como el nivel de tensión o exigencia que imponen a un individuo los elementos nocivos del entorno. Así, el estrés produce una respuesta tónica en el individuo que suele ser reversible. Sin embargo, si estos elementos nocivos persisten, pueden ser nocivos e irreversibles (25).

3. Enfoque psicológico

El estrés no es solo una dimensión del entorno físico o psicosocial, también se define únicamente por la carga de trabajo o situaciones consideradas estresantes. Tampoco puede definirse únicamente por respuestas como la movilización fisiológica o la disfunción del rendimiento. El estrés es estado cognitivo que existe en la percepción que tienen las personas

de adaptarse a las demandas de su entorno laboral y depende de la evaluación cognitiva que las personas hacen de su situación. Así, el estrés depende de demandas del entorno, también de percepción del individuo de esas demandas y de capacidad de adaptarse a ellas (26).

Causas del estrés

El factor del lugar de trabajo que causa estrés se llama riesgo psicosocial; para la OIT, son factores de riesgo como “interacción del ambiente de trabajo, condición organizacional y habilidad, necesidad y cultura del empleado, y consideración personal fuera del trabajo, con base en percepción y experiencia”, afecta el desempeño laboral y satisfacción laboral. **El impacto del estrés en la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados.** Los efectos del estrés varían de persona a otra. El nivel elevado de estrés conduce a mala salud y comportamiento poco saludable. **Efectos del estrés sobre la productividad y costes económicos.** Los factores de riesgo psicosocial y el estrés relacionado con el trabajo pueden conducir a: ausentismo. La motivación, satisfacción y compromiso disminuyen (27).

Dimensiones del Estrés Laboral en Enfermería

Para Maslach y Jackson (1982), conceptualizan como cansancio emocional a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. Según estas autoras, se manifiesta por tres dimensiones:

Dimensión Agotamiento emocional (AE):

Generado por una pérdida progresiva de energía y desgaste físico, manifestado: Cansancio al final de la jornada laboral, fatiga en las mañanas al ir a trabajar, el trabajar todo el día con mucha gente, sensación de sentirse "quemado" por el trabajo, sentirse frustrado en el trabajo, trabajar demasiado, el trabajo directo con personas que producen estrés, sentirse acabado, etc. (28).

Dimensión Falta de realización personal (FRP)

Evalúa el trabajo personal de forma negativa. Este síndrome se evidencia por una sintomatología multidimensional en el ámbito cognitivo, somático y emocional. Está enfocado en comprender como se sienten los compañeros de trabajo, tratar eficazmente los problemas de sus compañeros, influir positivamente con su trabajo en la vida de las personas, sentirse muy activo, crear un ambiente tranquilo, después de trabajar con los compañeros sentirse estimulado, conseguir cosas satisfactorias y logros con su profesión, trato los problemas emocionales con mucha tranquilidad y calma (29).

Dimensión Despersonalización (DP)

El individuo desarrolla sentimientos y actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia las personas (alumnos, compañeros de trabajo), y se expresa: tratar algunos compañeros como si fueran objetos impersonales, volverse más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión, preocupación de que el trabajo me endurezca emocionalmente, despreocuparse de lo que ocurre a mis compañeros, culparse de algunos problemas ajenos, entre otros (30).

Consecuencias del Estrés

El estrés tiene consecuencias para personas y organizaciones, considerar las consecuencias, puede llevar a muerte y disminución de productividad organizacional. **1. Para particulares. Enfermedades y patologías:** taquicardia, aumento de la presión arterial, colesterol alto, falta de atención, mal humor, temblores, consumo de drogas, falta de apetito; excluyendo enfermedad respiratoria, cardiovascular, inmunitario, endocrinas, dermatológicas, excluyendo enfermedad psicopatológica, diabetes. Cambio en bienestar y salud mental: baja autoestima y motivación, depresión, suicidio. El cambio en el comportamiento afecta el

desempeño laboral: descuido, agresión, robo. **2. En organización. ausente del trabajo.** Rotación laboral. accidente industrial. Gastos financieros. Mayor número de huelgas (31).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral

Actualmente, el fenómeno de satisfacción laboral tiene papel crucial en desarrollo humano. Hay la necesidad de combinar nuevas tecnologías con elemento humano en lograr la eficacia, la eficiencia y eficacia organizacional en siglo XXI. Hay muchos conceptos de satisfacción laboral. En psicología, la satisfacción laboral se definió según idea de verla como respuesta emocional del empleado a aspectos de su trabajo. La respuesta dependerá del ambiente de trabajo y características del individuo. Keith y Newstrom definen satisfacción laboral "conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los empleados perciben en sus trabajos". Las personas con alta satisfacción laboral son percibidas como productivas y positivas, las que están insatisfechas son negativas y menos productivas (32).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensiones de la satisfacción laboral

1. Las condiciones físicas y/o materiales

Robbins (2003), afirma que elementos materiales se definen en facilitadores del desarrollo de tareas diarias e indicadores de eficiencia y desempeño. Para condición física, considere grado de confort que brindan condiciones de confort que brinda el establecimiento de salud, por ejemplo: ventilación e iluminación, limpieza y orden en el ambiente, etc. Los empleados cuidan el ambiente de trabajo tanto para su comodidad personal como para hacer bien su trabajo. El confort son aspectos como amplitud, distribución de habitaciones y adecuación

del mobiliario, la privacidad, la maniobrabilidad y la accesibilidad de servicios. Fernández (2003) encontró que el ruido, la iluminación, la mala limpieza y ventilación, la temperatura insuficiente y el mal olor, junto con la necesidad de trabajar con equipos y materiales de mala calidad, son los más irritantes y estresantes para las enfermeras. Según artículo 11, d), del Código de Enfermería peruano, el enfermero debe tener ambiente de trabajo adecuado acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas, y debe tener condiciones de bioseguridad ideales de acuerdo con el área de trabajo (33).

2. Beneficios laborales y remunerativos

Gonzales (2001) dice que el sistema de recompensas, el salario y promoción son factores que influyen y determinan la satisfacción laboral porque satisfacen necesidades fisiológicas de individuos; son símbolos de "estatus" que significan reconocimiento y seguridad; se dan mayores libertades a la vida humana y a través de ellas se pueden alcanzar otros valores. Cavalcante (2004) cita a Vroom diciendo que el dinero tiene valor debido a su capacidad instrumental para lograr otros resultados; es decir, el dinero es un valor para una persona siempre que traiga beneficio de seguridad, prestigio, etc. en términos de Marriner (1997), cuando las recompensas son justas y equitativas se logra una mayor satisfacción porque los empleados sienten que son recompensados en proporción directa a desempeño. Si sienten que recompensa es insuficiente en alcanzar el nivel de desempeño, muchas veces se produce la insatisfacción laboral, generando un estado de tensión en el trabajador que trata de resolver la situación ajustando su comportamiento, lo que puede afectar la productividad y causar pérdidas. Ambiente de trabajo. Según el arte. El artículo 9(e) de la Ley de Enfermería establece que las enfermeras deben recibir un salario razonable y actual que corresponda a su rango científico, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo requeridas. Los turnos de día y de noche, independientemente de su modalidad, serán retribuidos (34).

3. Políticas administrativas

Es el nivel de alineamiento con lineamientos o normas institucionales con el objetivo regular las condiciones de trabajo y están relacionadas con los empleados. Las políticas deben ser lo suficientemente amplias, sólidas y flexibles, adaptadas a condiciones locales y coherentes para ayudar a resolver problemas. Crear reglas claras y precisas para definir el alcance de la autoridad. La visión de gestores de recursos humanos es importante para la implementación de políticas que estratégicamente formula el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. Según con el artículo 52 del Código de Ética y Responsabilidades del Colegio Peruano de Enfermería, las enfermeras en cargos de dirección o administración deben ser líderes y actuar con objetividad y equidad incluso en caso de conflicto (35).

4. Relaciones sociales

El nivel de autosatisfacción está relacionado con interrelaciones entre los demás miembros de la organización que realizan conjunta actividad laboral diaria. Buena relación social o interpersonal brindan confianza y confiabilidad al demostrar familiaridad, responsabilidad y empatía. Comunicación efectiva es comprender, respetar y ayudar a superar la debilidad y mejorar su fuerza, que lleva a coexistencia, el crecimiento humano, calidad del rendimiento y personas que reciben servicios. El modelo funcional de organización de enfermería ha terminado y el Consejo de Cooperación del Equipo se utiliza de manera inicial. El problema de interacción personal no puede contribuir a participación y el compromiso de especialistas. Según artículo 43 del Código de Ética y Responsabilidades Colegio Peruano de Enfermeras, las enfermeras deben reconocer el valor de colegas como personas y profesionales, y promover su desarrollo en los ámbitos científico, sociocultural, personal y moral; son demás integrantes del Equipo de Salud, respetando funciones a cargo de cada uno (36).

5. Desarrollo personal

Es oportunidad para que empleados realicen actividades importantes para autorrealización. Los empleados tienden a preferir un trabajo que les permita desarrollar sus talentos y habilidades y les proporcione una gama de actividades, libertad e información sobre su desempeño. Estas funciones hacen que el trabajo del cerebro sea aún más difícil. “Una persona sana es impulsada principalmente por su necesidad de desarrollar y realizar todo su potencial y habilidades”, “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, realizar nuestro potencial. Es el deseo de realizar nuestro más profundo deseos de volverse cada vez más humanos, de convertirse en que una persona puede llegar a ser. Los empleados deben ser competentes en sus tareas y trabajos individuales. Es deber buscar la mejora y el progreso mediante la formación y la renovación continua con el fin de desarrollar y mantener su competencia profesional para prestar un servicio de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y el abuso. De acuerdo con el artículo 16 del Código del Trabajo de Enfermería, las enfermeras tienen la oportunidad de continuar sus estudios profesionales en diversos campos de la enfermería aprobados por el Colegio del Perú (37).

6. Desempeño de tareas

Durante las acciones o tareas activas, el rendimiento es la capacidad o la capacidad de responder o compromiso con la responsabilidad característica de la responsabilidad total del desarrollo. Por lo tanto, en el desempeño del trabajo no solo se requiere habilidad, destreza, conocimiento, etc.; La intervención de conceptos como interés, voluntad, intención de realizar trabajo es fundamental y necesaria para la correcta ejecución de una determinada tarea. Según el art. De acuerdo con el artículo 7, c) de la Ley del Trabajo de Enfermeros, los enfermeros deben prestar atención integral según el proceso de enfermería (PAE) tanto en el sector público como privado, centros de salud y hospitales de diversa complejidad (38).

7. Relación con la autoridad

Es la evaluación que hace el empleado de la relación con su superior inmediato y de sus actividades diarias. Los trabajadores están interesados en sus responsabilidades hacia sus jefes. Sin embargo, las respuestas de los empleados a los gerentes a menudo dependen tanto de las características del gerente como de las características del gerente. El único comportamiento de gestión que tuvo efecto predecible en satisfacción del empleado fue la consideración. El comportamiento de gerentes afecta la satisfacción laboral de subordinados. “El comportamiento de un gerente será considerado aceptable por sus empleados siempre que lo perciban como fuente de gratificación inmediata o como medio de gratificación futura”. Para tener éxito, un líder debe tener habilidad y poder considerables (39).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

Hoy en día, la participación de una enfermera se considera esencial en todos los procedimientos. Su implicación en todas las fases de la operación durante todo el perioperatorio ayuda a que el procedimiento sea más cómodo y accesible para el paciente, además de facilitar y acelerar el desarrollo del manejo quirúrgico y la técnica quirúrgica. Luego de la preparación y evaluación preoperatoria, el paciente ingresa al período interoperatorio, que comienza con el traslado del paciente al quirófano y finaliza con la llegada del paciente a la unidad de cuidados intensivos postanestésicos. La atención durante este período incluye diversas actividades para un paciente que se somete a una cirugía. A medida que el paciente se vuelve cada vez más dependiente durante la cirugía, la atención ya no se centra en preparar al paciente para la experiencia quirúrgica, sino en protegerlo, defenderlo y brindarle atención. Durante un procedimiento quirúrgico, dependiendo de su complejidad, el enfermero debe realizar actividades significativas en torno al paciente, la operación o el equipo de especialistas relacionados. Las actividades y roles de las enfermeras

en el quirófano se pueden categorizar según las principales funciones que realizan durante la cirugía (40).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

H0: No hay relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

2.3.2. Hipótesis Especifica

H1: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

H2: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

H3: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La investigación es deductiva donde el método va a describir la construcción de los conocimientos científicos. Los métodos son: científico, hipotético, hipotético, hacer una predicción correcta si la conjetura es cierta, comparar las posibilidades usando observaciones y modificar, rechazar o aceptar tentativamente con base en la comparación (41).

3.2. Enfoque de la investigación

El trabajo es cuantitativo donde las informaciones numéricas se recopilarán y analizarán sistemáticamente mediante procedimientos estadísticos. En lo cuantitativa se ocupan del campo estadístico, donde el método está basado en análisis objetivo de hechos con cálculo aritmético y la investigación estadística para determinar predicciones, conjeturas o patrones de comportamiento de fenómenos o problemas (42).

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación tiene carácter descriptivo, que pretende recopilar información de forma independiente o conjuntas del concepto o variable referida, el investigador pretende determinar el grado de relación o asociación que existente. La relación entre dos o más variables de investigación en un contexto dado (43).

3.4. Diseño de la investigación

Este diseño es correlacional ya que pretende determinar la relación existente entre dos variables de interés dada de la misma muestra y además es prospectivo porque los datos serán recolectados de una fuente primaria o directamente de la muestra de ensayo (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Existirá una a población de 44 profesionales de enfermería del Área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024, por ello, se va a tomar toda la totalidad de la población de este estudio, dado que es una población finita.

Criterios de selección

Criterio de Inclusión: Todo el profesional de enfermería del Área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024 que tengan que firmar el consentimiento informado y que puedan estar en condición de tener que responder a las preguntas de los instrumentos.

Criterio de exclusión: Profesionales de enfermería que no tengan el deseo de poder participar en el trabajo de investigación y que no sean del Área de Centro Quirúrgico.

Muestra y muestreo: Las muestras de este trabajo estarán constituidas por las mismas poblaciones censales por ser finita, es así que no será necesarios hacer los cálculos muestrales. Nuestros muestreos investigativos serán los muestreos no probabilísticos por conveniencia; indicando que no se harán uso de las fórmulas muestrales estadísticas aleatorias simples.

3.6. Variables y operacionalización

Primera variable: Nivel de estrés

Segunda variable: Satisfacción laboral

3.6.1 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	de	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Nivel de estrés	Respuestas que son fisiológicas, también psicológicas, pero con el comportamiento en poder hacer intento de adaptación al mundo donde se rodean (45).	Es la respuesta que no es específica a la demanda que se les hace, vienen a ser la interacción del organismo con nuestro medio ambiente	Agotamiento Emociona	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo. Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).	Ordinal		Nivel Bajo (5 - 13) Nivel medio (14 - 22) Nivel Alto (23 - 30)
			Realización Personal	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.			
			Despersonalización	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.			
V2: Satisfacción laboral	Son los niveles de ejecución conseguido por determinados trabajadores para poder alcanzar todos los objetivos que se plantearon en determinadas organizaciones y en determinado tiempo (46)	Son las capacidades de los trabajadores en las organizaciones para su realización de las tareas, el rol o la función que fueron encaminadas.	Las condiciones físicas y/o materiales	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	Ordinal		Eficiente (5 - 21) Regular (22 - 38) Deficiente (39 - 55)
			Beneficios laborales y remunerativos	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. Me siento útil con la labor que realizo.			
			Políticas administrativas	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.			
			Relaciones sociales	Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.			
			Desarrollo personal	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. Mi trabajo me aburre			
			Desempeño de tareas	Me gusta el trabajo que realizo. No me siento a gusto con la enfermera jefe			
			Relación con la autoridad	Me siento complacido con la actividad que realizo La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se usará encuestas como técnica usada en explorar, investigar y recolectar todos los datos, sea indirecta o directa, haciendo todas las preguntas a los entrevistados que están constituyendo las unidades de análisis en este trabajo de investigación.

3.7.2 Descripción de instrumentos

La técnica utilizada en la toma de información fueron mediante un cuestionario que fueron dirigidas a las muestras de esta investigación, estas técnicas que hacen usos de unos grupo utilizan del proceso normalizado de esta investigación, se encargan de observar y recoger un conjunto de datos de unas determinadas muestras que están representadas a la población o universo, donde se describirán, exploraran y explicarán unas sucesiones de particularidades, donde los procedimientos sociológicos de esta investigación el muy relevante y muy utilizado. Donde las próximas particularidades que son más que se distinguen (47):

Se hicieron dos cuestionarios de forma correspondiente según la variable que fueron dirigidas a personales de enfermería del Área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024. Este primer instrumento se relaciona con el estrés a través del inventario Maslash Burnout Inventory que tiene 2 partes: En la primera se describen todo el sociodemográfico en la segunda parte se describen 22 preguntas o ítems que se separan por 3 dimensiones: los agotamientos emocionales, las realizaciones personales y la despersonalización con fiabilidades de 0.94, para el segundo instrumento de la satisfacción laboral son fichas de investigación que se calculan las satisfacciones laborales que pertenecen al Minsa con alfa de cronbach de 0.96, el cual consta de 31 preguntas o ítems

separadas por cuatro dimensiones: Calidad del trabajo, Responsabilidades, Trabajos en Equipos y Compromisos Institucionales (47).

3.7.3 Validación

Hacen referencias a las capacidades reales que tienen este instrumento para poder medir unas determinadas variables, por lo que estos instrumentos para medir la inteligencia no se pueden basar en las memorias (48). Para poder medir el estrés laboral en los contextos del personal de enfermería el cuestionario el inventario de Maslach Burnout Inventory, se midió a partir de los casos presentados como estresantes por el personal del hospital en el trabajo original de donde se obtuvo el instrumento, donde la validez del instrumento fue validada en el trabajo original mediante juicio de expertos siendo de 0.89 y 0.91 respectivamente en la validación:

Mg. Donet Orrego Luis Manuel

Mg. Pachas Barrionuevo Flor de María

Mg. Gehu H. Moran Bobadilla

3.7.4 Confiabilidad

Son los niveles de aplicabilidad de los instrumentos en poder tener los datos que no estén dispersos, pero si con un resultado similar. Los análisis de confiabilidad del instrumento que miden el nivel de estrés se hizo a través del alfa de Cronbach, donde se obtuvieron valores de 0.877 en el trabajo original de Álvarez Rojas, Eunice (49) con pruebas piloto de 10 entrevistados. En la variable satisfacción laboral se han tenido Alfa de Cronbach en 0.770 donde nos indican que son confiables quiere decir que este instrumento va a servir para la medición adecuada de la satisfacción laboral.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para calcular del nivel de estrés se tendrán que hacer mediante los ítems: altos, medios y bajos; también se podrán medir los desempeños laborales mediante ítems: eficientes, regulares y deficientes.

Se harán uso del software informático como el Microsoft Excel, donde se crearán las bases de datos y luego se harán todas las tabulaciones de los datos que serán extraídas del instrumento de estrés y satisfacción laboral. El Software estadístico (SPSS) versión 25 será utilizado para las pruebas no paramétricas que servirán la contrastación de hipótesis que fueron planteada en este trabajo de investigación; se realizaran las tabulaciones del resultado total con respecto al estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores, según el puntaje logrado, las respuestas se serán fraccionados en tres niveles el cual se le asignaran valores numéricos: bajos =1, medios = 2, altos = 3; también se utilizaran herramientas del Chi-cuadrado, el programa mostrara valores numéricos, el cual serán menores a P valor: 5% que admitirán que la hipótesis planteada o alterna y se podrán rechazar la hipótesis nula.

3.9. Aspectos éticos

La investigación recolectara y presentara las informaciones obtenidas según el aspecto ético académico, dado que las aplicaciones de los cuestionarios serán de carácter anónimo el cual se utilizaran únicamente con el fin académico y para el bienestar de las poblaciones a estudiar indicando al personal de enfermería como del paciente y familia que están acudiendo al servicio de emergencia, que este estudio se realizará de manera propia donde se citan a los autores que se identifiquen en teorías y estudios de referencias donde se tiene en cuenta las autonomías de la investigación.

Principio de autonomía

Se realizarán a través de los consentimientos informados y las autorizaciones necesarias y por ende los derechos de rechazar o aceptar ser parte de esta investigación.

Principio de beneficencia

Los beneficios de la investigación serán informados ante el profesional del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima para favorecer las tomas de decisión y así poder elaborar planes estratégicos para contribuir a las soluciones del problema y de ello sobrellevar el estrés laboral que afecta al profesional de salud y así en la mejora del desempeño laboral.

Principio de no maleficencia

Se explicarán a todos los entrevistados dado que sus participaciones no pondrán en graves riesgos para ningunos aspectos de la salud de los usuarios, en todos los casos, estarán orientados en las mejoras de los cuidados de la enfermería en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Principio de justicia

Las injusticias se realizan cuando hay obstáculos en el apoyo a determinados individuos, que deberán ser la justicia todo el derecho de si mismo, si causa o razones justas, también se llaman injusticias cuando se asignan cargas que no pertenecen a uno mismo. Otras formas de poder comprender los principios de justicia son confirmando los tratos con igualdades que si tienen que existir entre cada uno.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024																			
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Designación del nombre del trabajo de investigación																				
Realización del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos del trabajo de investigación, justificación y las delimitaciones de la investigación.				X																
Preparación del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y presentación de hipótesis.					X															
Realización del método de estudio: tipo y diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.								X												
Descripción de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.										X										
Realización de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.													X							
Aceptación del proyecto de investigación.																	X			
Sustentación del proyecto de investigación																				X

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Asesorías	1	4,000.00
	Asesor Estadísticos	1	1,000.00
	Encuestador	2	100.00
	Digitador	2	100.00
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	4	200.00
	Internet	Calculado	280.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Copia e impresión	Calculado	230.00
	Empastados del proyecto de investigación	3 empastados	150.00
	USB	Unidad	20.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	60.00
	Lapiceros	6 unidad	10.00
SERVICIOS	Teléfono	Calculado	60.00
	Transporte	Calculado	190.00
	Refrigerios	Calculado	190.00
	Total		6,590.00
RECURSOS FINANCIEROS	El trabajo de investigación será autofinanciado.		

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). La organización del trabajo y el estrés. [Online].; 2018 [cited 2023 enero 28. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.
2. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. [Online].; 2008 [cited 2023 abril 28. Available from: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=F07015BC35409C8B56139CDA9698C1BC?sequence=1.
3. Donato O. Enfermedades laborales, cómo afecta el entorno organizacional. [Online].; 2013 [cited 2023 junio 18. Available from: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf.
4. Rojas J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Online].; 2018 [cited 2023 febrero 28. Available from: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.
5. Oblitas L. <https://wapa.pe/salud/2017-06-21-el-60-de-peruanos-sufren-de-estres-laboral> [Online].; 2018 [cited 2023 abril 8. Available from: <https://wapa.pe/salud/2017-06-21-el-60-de-peruanos-sufren-de-estres-laboral>.
6. Piñeiro F. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. [Online].; 2013 [cited 2023 abril 26. Available

- from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008.
7. Cortaza F. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. [Online].; 2014 [cited 2023 enero 26. Available from: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-enenfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>.
 8. Gallejo L., Lopez D., Piñeres J., Rativa Y., Tellez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. [Online].; 2017 [cited 2023 febrero 27. Available from: <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboralestrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>.
 9. Velásquez F., Villavicencio A. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (CarchiTulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del. [Online].; 2016 [cited 2023 mayo 28. Available from: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>.
 10. Meza M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Universidad de Costa Rica. [Online].; 2018 [cited 2023 mayo 15. Available from: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>.
 11. Rodríguez Z., Ferrer E., de la Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. MEDISAN [Internet]. 2022 Oct [citado 2023 Jun 22] ; 26(5): e4306. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192022000500008&lng=es. Epub 26-Oct-2022.

12. Bulbuloglu S., Kapikiran G., Saritas S. Perceived and sources of occupational stress in surgical intensive care nurses. *Proceedings of Singapore Healthcare*. 2020; 10(2): p. 1-6.
13. Noguera H. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica* [Internet]. 2021 June [cited 2023 June 22] ; (40): 43713. Available from: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682021000100008&lng=en. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i40.43713>.
14. Martínez L., Mejía J. Causas y consecuencias del estrés en el personal de enfermería durante el proceso enfermero. 2021. En internet <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5474/1/CAUSAS%20Y%20CONSECUENCIAS%20DEL%20ESTR%C3%89S%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20DURANTE%20EL%20PROCESO%20ENFERMERO.pdf> accedido el 20 de abril del 2023
15. Mo Y., Deng L., Zhang L., Lang Q., Liao C., Wang N. Estrés laboral entre enfermeras chinas para apoyar a Wuhan en la lucha contra la epidemia de COVID-19. *Gerente de enfermería J* [Internet]. 2020;28(5):1002–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13014>
16. Valdez L., Valencia F. Estrés laboral y carga mental de trabajo en pandemia COVID 19 en enfermeras centro quirúrgico hospital regional Honorio Delgado de Arequipa 2020. En internet <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3054382> accedido el 12 de abril del 2023

17. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. En internet <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accedido el 12 de abril del 2023
18. Borda J., Chacchi M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los Servicios de Emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la Pandemia Covid-19 Ayacucho, 2022. En internet <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accedido el 12 de abril del 2023
19. Sánchez Y., Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018 internet https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 23 de abril del 2023
20. Kian K. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho. 2019. En internet <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3536/KIAN%20YSA%20KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y> accedido el 12 de abril del 2023
21. Panduro B., Gesenia L. Estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del hospital regional de Pucallpa 2012. [Online].; 2012 [cited 2023 mayo 2. Available from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_d385ac2550734aa691a3bc910f1b8da7.

22. Huaman Y. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. [Online].; 2016 [cited 2023 mayo 6. Available from: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/770>.
23. Ramos N., Ticona N. “Influencia del Estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el hospital iii Goyeneche Arequipa, 2016. [Online].; 2016 [cited 2023 junio 2. Available from: <http://repositorio.ucs.edu.pe/handle/UCS/13>.
24. Ramos L. Nivel de Estrés y Desempeño laboral de los Profesionales de la Salud que Trabajan en el Centro de Salud Perú Corea – Huánuco. [Online].; 2016 [cited 2023 enero 28. Available from: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_51b1e64d17ed72d158cd04272121a1d2.
25. Gallegos H. El Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal Profesional de enfermería en servicios críticos de Hospitales nivel ii-2 puno y ii-1 Juliaca. [Online].; 2014 [cited 2023 mayo 7. Available from: <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/308/255>.
26. Galán R., Herrera M., Nuñez I. Estrés en el Profesional de Enfermería. Servicios de Cuidados Intensivos y Emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes, Chiclayo, febrero marzo del 2014. [Online].; 2014 [cited 2023 mayo 14. Available from: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/31/BC-TES3644.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
27. Diaz L., Farro L. Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016. [Online].;

- 2016 [cited 2023 junio 7. Available from:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1437>.
28. Vera A. Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero al prematuro. Chiclayo. [Online].; 2016 [cited 2023 mayo 20. Available from:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8674/2E%20447.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
29. Peche J. Nivel de estrés laboral en las enfermeras que trabajan en los servicios del hospital Provincial Docente Belén-Lambayeque. [Online].; 2015 [cited 2023 mayo 19. Available from: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/661.20>.
30. Selye H. Estrés: Un estudio sobre la ansiedad. [Online].; 1950 [cited 2023 junio 14 Available from:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf.
31. Acabal G. “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL”. [Online].; 2014 [cited 2023 mayo 24. Available from: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>.
32. Regueiro A. stress. [Online]. [cited 2023 junio 11. Available from:
<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>.
33. Cortez S. El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. [Online].; 2009 [cited 2023 junio 15. Available from:
http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf.

34. Ticona P. Nivel de estrés y estrategias de. [Online].; 2006 [cited 2023 abril 17]. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/docencia1.pdf>.
35. Cubas C. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud. [Online].; 2018 [cited 2023 enero]. Available from: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5414/Cubas%20Cubas%2C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
36. Ortega B. Burnout en medicos y enfermeras y su relacion con el constructo de personalidad resistente. [Online].; 2007 [cited 2022 diciembre 27]. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/291/29117101.pdf>.
37. Sebastián C. Fundamentos y teorías de la motivación. [Online].; 2013 [cited 2023 marzo 23]. Available from: https://es.slideshare.net/Manuel_Sebastian/psicologa-i-motivacin-yemocin-ud2-fundamentos-y-teoras-de-la-motivacin.
38. León D. Seguridad en el trabajo y desempeño laboral. [Online].; 2017 [cited 2023 abril 19]. Available from: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/DiazMarleny.pdf>.
39. Chafloque L. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la. [Online].; 2015 [cited 2023 enero 25]. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/154581054.pdf>
40. Cevasco M. Desempeño laboral del personal administrativo. [Online].; 2017 [cited 2023 marzo 2]. Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

41. Hernández R., Fernández C. y Baptista M., Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014[citado 22 de abril 2023]
42. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E., Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 21 de abril del 2023]
43. Hernández R. Metodología de la investigación científica. (5ta ed). México: McGraw-Hill interamericana Edit, S.A.; 2012. [citado el 18 de abril del 2023]
44. Canales F., Alvarado E., Pineda E. Metodología de la investigación [Internet]. 2^o Edición. Washington. EUA; 1994. En internet: <http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/04/Metodologia-de-la-investigaci%C3%B3n-manual-para-el-desarrollo-de-personal-de-salud.pdf> Accedido 22 de abril del 2023.
45. Kant M., Teoría de conocimientos. Editorial: Ediciones Díaz de Santos. Ubicación: España. 2016 EPFyB_SPA_NUCL-008 En internet; <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/docDetail.action?docID=10637161&p00=nutri%20ci%C3%B3n>. Accedido 20 de agosto 2021.
46. Coronado M. El Clima Organizacional y el Estrés Laboral del Área de Emergencia del Hospital Adolfo Guevara Velasco Essalud de la Ciudad del Cusco. 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman Valle], Cusco. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1553/TM%20%20ADGp%203094%20C1%20-%20Coronado%20Calvo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
47. Chihuantito L., Mejía L. Factores que influyen en el nivel de estres laboral de los profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Adolfo Guevara

Velasco ESSALUD Cusco. 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco], Cusco. Obtenido de <http://190.119.204.136/handle/UAC/1415>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023? • ¿Cómo es el nivel de estrés en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023? • ¿Cómo es el nivel de estrés en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023? 	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023 • Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023 • Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023</p> <p>H0: No hay relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023</p> <p>H2: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023</p> <p>H3: Existe una relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023</p>	<p>Primera variable: Nivel de estrés</p> <p>Segunda variable: Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo de Investigación: Tipo descriptivo correlacional.</p> <p>Método y diseño de la investigación: Correlacional.</p> <p>Población y Muestra: Existirá una a población de 44 profesionales de enfermería del Área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2023, por ello, se va a tomar toda la totalidad de la población de este estudio, dado que es una población finita.</p>

ANEXO B: 1 CUESTIONARIO

INVENTARIO ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON (1986)

Versión española.

I. DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora.

2. Sexo: Femenino Masculino

3. Cargo que desempeña:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Codificación del Inventario de Maslach Burnout Inventory.

Escala Valoración:

Nunca 0 Pocas veces al año 1 Una vez al mes 2

Unas pocas veces al mes 3 Una vez a la semana 4 Pocas veces a la semana 5

Todos los días 6

N	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).							
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							

6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.								
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.								
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.								
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
	REALIZACIÓN PERSONAL								
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.								
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.								
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.								
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.								
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.								
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.								
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								
	DESPERSONALIZACIÓN								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.								
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.								
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo								

	emocionalmente.						
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.						
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas						

SATISFACCION LABORAL

A continuación, se le presenta una serie de premisas, Marque con un X la respuesta que considere correcta o la más conveniente.

**1 = TOTALMENTE DE ACUERDO 2 = DE ACUERDO 3 = INDECISO 4 = EN
DESACUERDO 5 = TOTALMENTE EN DESACUERDO**

N	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Las condiciones físicas y/o materiales					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	Beneficios laborales y remunerativos					
6	La jefatura es comprensiva.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo un mal trato por parte de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
	Políticas administrativas					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo. .					
13	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación etc.)					

14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
	Relaciones sociales					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo					
	Desarrollo personal					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
	Desempeño de tareas					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
	Relación con la autoridad					

31	No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: NIVEL DE ESTRÉS Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL AREA DE CENTRO QUIRURGICO DE LA CLINICA DETECTA LIMA, 2024.

Nombre del investigador:

LIC. PALOMINO POMASUNCO Petter Hernan

Propósito del estudio: Analizar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico de la Clínica Detecta Lima, 2024.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad.

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

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse al Lic. PALOMINO POMASUNCO Petter Hernan

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al licenciado PALOMINO POMASUNCO Petter Hernan o al Presidente del Comité de Ética.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, Junio del 2024

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 11% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 17% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	uwiener on 2024-03-09 Submitted works	2%
2	repositorio.unu.edu.pe Internet	1%
3	uwiener on 2023-11-16 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2020-07-15 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%