



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

Facultad de  
**ENFERMERÍA**

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DURANTE EL DESEMBALSE  
DE CIRUGÍAS EN UN HOSPITAL DE LIMA NORTE 2025

STRESS AND JOB SATISFACTION OF NURSING PROFESSIONALS IN  
THE SURGICAL CENTER DURING THE SURGE OF SURGERIES AT  
A HOSPITAL IN NORTH LIMA 2025

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO

AUTOR

DELIA YESSSENIA ARROYO PABLO

ASESOR

ALICIA HERMELINDA CAÑA HUAMAN

LIMA – PERÚ

2025



**ASESOR DEL TRABAJO ACADÉMICO**

**ASESOR**

Mg. ALICIA HERMELINDA CAÑA HUAMAN

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0009-0004-0030-8539

**Fecha de aprobación:** 23 de mayo del 2025

**Calificación:** Aprobado

## **DEDICATORIA**

A mis amados padrinos, Judith y José, cuyo apoyo incondicional ha sido un pilar en mi formación durante la segunda especialidad.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis mentores de la especialidad en centro quirúrgico, con especial gratitud a la Mg. Alicia Caña por su guía y apoyo en el desarrollo de este proyecto de investigación.

## **FUENTE DE FINANCIAMIENTO**

El presente trabajo de investigación será autofinanciado por la autora.

## **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS**

La autora declara no tener conflictos de interés.

# DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA  
CAYETANO HEREDIA

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

La egresada:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	ARROYO PABLO DELIA YESSENIA

Perteneiente al programa de **SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO** autora del trabajo titulado: **ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DURANTE EL DESEMBALSE DE CIRUGÍAS EN UN HOSPITAL DE LIMA NORTE 2025** el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO** bajo la modalidad de **TRABAJO ACADÉMICO**.

En calidad de docente asesor de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	CAÑA HUAMAN ALICIA HERMELINDA	ENFERMERÍA	ASESOR

Declaro que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hago constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega **trn:oid:::1:3506273653**; fecha de entrega: **13-03-2025**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 13 de marzo 2025.**

Firma del asesor  
N° DNI: 08681852  
ORCID: 0009-0004-0030-8539



## TABLA DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. OBJETIVOS .....	15
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	16
IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA .....	24
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS	

## RESUMEN

El personal de enfermería en el centro quirúrgico puede experimentar altos niveles de estrés durante el desembalse de cirugías, lo que podría influir en su satisfacción laboral y la calidad del servicio. Factores como la sobrecarga laboral, la presión asistencial y las demandas emocionales podrían estar relacionados con su bienestar profesional, por lo que es importante analizar esta posible asociación. Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima Norte 2025. Metodología de la investigación: Se empleará un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicado y diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estará conformada por 50 enfermeras del centro quirúrgico, seleccionadas mediante muestreo censal intencionado. Para la recolección de datos, se utilizará la técnica de encuesta con cuestionarios validados. El estrés se medirá con la Nursing Stress Scale (NSS), adaptada por Más Pons et al. (1998), y la satisfacción laboral con la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo (1999). Estos instrumentos presentan coeficientes alfa de Cronbach de 0.89 y 0.87, respectivamente. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará un análisis descriptivo para identificar los niveles de estrés y satisfacción laboral en la muestra. Además, se aplicará estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la posible relación entre ambas variables y contrastar la hipótesis.

**Palabras clave (DeCs):** estrés, Satisfacción laboral, Enfermera, Desembalse Quirúrgico

## ABSTRACT

Nursing staff in surgical centers may experience high levels of stress during surgical de-loading, which could influence their job satisfaction and the quality of care. Factors such as work overload, healthcare pressure, and emotional demands may be related to their professional well-being, so it is important to analyze this potential association. Objective: To determine the relationship between stress and job satisfaction among surgical center nursing staff during surgical de-loading at a hospital in northern Lima. Research Methodology: A quantitative approach, a deductive method, an applied approach, and a non-experimental, correlational, and cross-sectional design will be purposive census sampling. Data collection will be conducted using a survey technique with validated questionnaires. Stress will be measured using the Nursing Stress Scale (NSS), adapted by Más Pons et al. (1998), and job satisfaction with the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) by Sonia Palma Carrillo (1999). These instruments have Cronbach's alpha coefficients of 0.89 and 0.87, respectively. Data processing and analysis: A descriptive analysis will be performed to identify levels of stress and job satisfaction in the sample. In addition, inferential statistics will be applied using Pearson's correlation coefficient to evaluate the possible relationship between both variables and test the hypothesis.

**Keywords (DeCs):** stress, job satisfaction, nurse, surgical clearance.

## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo aproximadamente el 59% de los trabajadores sanitarios son enfermeras, lo que significa la gran demanda de la atención que brindan en las distintas especialidades y no es ajena la labor en el área quirúrgica la cual es parte importante del equipo quirúrgico para disminuir la gran demanda de cirugías que se realizan en el mundo. La competencia profesional de la enfermera en las diferentes cirugías de mediana y alta complejidad la coloca constantemente bajo presión para lograr un cuidado integral y humanizado del paciente durante las intervenciones quirúrgicas (1).

Así mismo los hospitales se convierten en el segundo lugar donde conviven todos los profesionales de salud y es donde la enfermera obtiene experiencias y vivencias durante su jornada laboral, pudiendo encontrar en este ambiente estresores laborales en circunstancias mínimas que pueden desencadenar consecuencias físicas y mentales llegando a convertirse en un gran problema de salud que compromete la satisfacción del profesional (2).

El número de cirugías en el mundo sigue en aumento, reflejando tanto el crecimiento de la población como los avances médicos y una mejor disponibilidad de atención quirúrgica. Se estima que cada año se realizan alrededor de 313 millones de operaciones, que van desde intervenciones de emergencia hasta procedimientos altamente especializados (3). Sin embargo, este incremento en la actividad quirúrgica también ha impactado directamente al personal de salud, especialmente a las enfermeras, quienes desempeñan un papel fundamental en cada cirugía. De hecho, según el Consejo General de Enfermería en España, en 2024, el

86.1% de las enfermeras afirmó haber sufrido altos niveles de estrés debido a la intensa presión asistencial. La exigencia laboral y el ritmo acelerado en quirófano provocan un gran agotamiento físico y emocional. Además, esta situación resalta la necesidad de mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, optimizar la gestión hospitalaria y aplicar estrategias que mitiguen el impacto del estrés en quienes hacen posible el éxito de cada cirugía (4).

En América Latina, la satisfacción laboral en el sector salud sigue patrones similares en varios países. En México, el 89.8% de los profesionales de enfermería indican una satisfacción moderada con su trabajo, aunque muchos reconocen que, pese a gestionar bien la presión, la demanda laboral puede resultar abrumadora (6).

En Perú, la insatisfacción laboral ha ido en aumento. Un estudio de Global Research Marketing reveló que el 42% de los peruanos no está satisfecho con su empleo, casi el doble del 22% registrado el año anterior. Esta situación también afecta al sector hospitalario, donde las altas exigencias y las condiciones laborales impactan en el bienestar del personal de salud (7).

A nivel local, el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen reportó que el 21.7% de los profesionales de enfermería en el área quirúrgica presenta insatisfacción laboral, lo que impacta su bienestar y la calidad de atención. Además, el agotamiento y descontento pueden afectar la seguridad del paciente y el desempeño del equipo de salud (8). Por otra parte, la crisis sanitaria llevó a la cancelación de millones de cirugías programadas en todo el mundo, incluido Perú, causando una acumulación de pacientes sin acceso a cirugías electivas en 2020 y 2021, fenómeno conocido como la "ola quirúrgica no COVID" (9) (10).

En 2023, el MINSA reportó 4,628 cirugías pendientes, agravadas por la falta de equipos operativos y camas hospitalarias, evidenciando la necesidad de optimizar la gestión hospitalaria. En este contexto, la alta demanda quirúrgica sigue siendo un desafío. (11). Según la Sociedad de Cirujanos Generales del Perú (2023), el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz realiza múltiples cirugías diarias dentro del programa "Plan Vida", promovido por el MINSA para reducir la lista de espera. No obstante, esta alta demanda afecta al profesional de la salud, especialmente a las enfermeras de quirófano, quienes experimentan mayor estrés y menor satisfacción laboral. Además, el incremento de la carga asistencial durante el desembalse quirúrgico podría comprometer la seguridad del paciente si no se gestionan adecuadamente estos factores. Asimismo, la presión por realizar más cirugías en menos tiempo, junto con la falta de recursos y el agotamiento, aumenta el riesgo de errores y reduce la calidad del cuidado. Por ello, es fundamental optimizar la gestión del personal y mejorar las condiciones laborales, garantizando una atención segura y eficiente (12).

Esta investigación se basa en la Teoría de Adaptación de Sor Callista Roy, la cual explica cómo los profesionales de la salud deben ajustarse a los cambios para preservar su bienestar y rendimiento. Dentro del contexto del desembalse quirúrgico, donde el profesional de enfermería enfrenta una gran presión y una elevada carga laboral, este enfoque permite analizar cómo las estrategias de adaptación influyen en el manejo de la tensión y en la satisfacción en el entorno laboral. Comprender estos procesos contribuirá al desarrollo de medidas institucionales para reducir los efectos del agotamiento, fortalecer el bienestar del equipo y mejorar la calidad en la atención quirúrgica (13).

El presente estudio se justifica metodológicamente mediante un enfoque cuantitativo y correlacional entre las variables, que permite analizar el impacto del desembalse quirúrgico. A través de encuestas y análisis estadísticos, se obtienen datos precisos que contribuyen a mejorar la gestión hospitalaria y el bienestar del profesional de enfermería. Además de servir como referencia para futuras investigaciones (14).

Este estudio se justifica desde un enfoque práctico al abordar una población no investigada previamente en el servicio del centro quirúrgico de un hospital de Lima. Analizar el impacto del desembalse quirúrgico en el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería proporcionará información clave para optimizar sus condiciones laborales. Además, los resultados podrán servir como base para diseñar estrategias de apoyo que ayuden a mejorar el afrontamiento ante la alta demanda quirúrgica. Desde el ámbito científico, esta investigación contribuirá al conocimiento sobre el estrés y la satisfacción laboral en el entorno quirúrgico peruano, un tema aún poco explorado (14).

Venegas M. et al. (2022) llevaron a cabo en Ecuador el estudio "Análisis de la motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel". Esta investigación, con un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, incluyó a 100 enfermeros de un hospital de tercer nivel. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta con un cuestionario validado como instrumento. Como resultado, los hallazgos indicaron que el 62% del personal presentó una satisfacción laboral moderada, el 25% una satisfacción alta y el 13% una baja satisfacción. Asimismo, el 70% de los encuestados afirmó que la motivación influía directamente

en su desempeño. Por lo tanto, se concluyó que fortalecer la motivación del personal de enfermería es fundamental para mejorar su satisfacción laboral y, en consecuencia, la calidad de la atención (15).

Carrasco Crivillero et al. (2022) realizaron el estudio en Perú titulado "Determinación de la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID-19", el enfoque metodológico fue de tipo cuantitativo correlacional, en el que analizaron a 60 profesionales de enfermería en los servicios críticos de un hospital de Chimbote. A través de los cuestionarios *Nursing Stress Scale* y *Encuesta de Satisfacción del Usuario Interno*, encontraron que los estresores ambientales (63.33%), laborales (83.33%) y personales (51.67%) tenían niveles moderados de estrés. Además, la satisfacción laboral mostró una relación significativa con los estresores ambientales ( $p < 0.01$ ) y personales ( $p < 0.05$ ). Se determinó que las condiciones ambientales y personales de las enfermeras peruanas que brindan atención directa a los pacientes durante la pandemia de COVID-19 tienen una relación con su nivel de satisfacción laboral (16).

Tiga L. et al. (2024) investigaron la "satisfacción laboral, estresores y condiciones laborales de los enfermeros en Argentina, Colombia, México, Ecuador y Panamá durante la pandemia de COVID-19". El estudio, de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, incluyó a 1,215 enfermeros de diversas instituciones. Se utilizó una encuesta en línea con el cuestionario Font-Roja para medir la satisfacción laboral y recopilar datos sobre factores de estrés y condiciones laborales. Los hallazgos indicaron una satisfacción laboral global de 81.5 (DE:

11.6), con niveles más bajos en tensión, presión y monotonía. Además, 84.3% reportó mayor estrés laboral, 81.3% aumento en la carga de trabajo, 67.7% temor al SARS-CoV-2, 51.2% incertidumbre laboral y 20.4% reducción salarial. Se concluyó que aspectos como el aumento del estrés, el exceso de trabajo, la adquisición de equipo de protección personal y la disminución de salarios impactaron de manera negativa en la satisfacción laboral del profesional de enfermería se vio afectado en la crisis sanitaria (17).

García P. et al. (2020) realizaron un estudio en México titulado "Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19", con el objetivo de identificar el nivel de estrés y sus principales desencadenantes en enfermeras durante la crisis sanitaria. La investigación, de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, incluyó a 126 enfermeras, mediante un cuestionario en línea se recopiló información personal y laboral. Además, usaron la Escala de Estrés en Enfermeras (NSS), dando como resultado que el 81 % de los profesionales de enfermería eran de sexo femenino, con un 58,7 % laborando turnos nocturnos de 12 horas. Se concluyó que el estrés laboral era elevado, principalmente por la extensión de las jornadas y las condiciones del turno nocturno (18).

El estrés se manifiesta como una reacción del organismo a nivel psicológica y fisiológica que surge cuando las demandas del entorno superan la capacidad de afrontamiento del individuo, afectando tanto su desempeño profesional como su bienestar personal (19). Fisiológicamente inicia en el sistema nervioso activando una respuesta de "lucha o huida", lo que provoca la liberación de hormonas como

las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) y los glucocorticoides (como el cortisol), que preparan al cuerpo para enfrentar la amenaza percibida (20).

El estrés también puede entenderse como la dificultad para mantener el equilibrio interno y regular las emociones de manera adecuada. Cada persona puede reaccionar de forma distinta ante una situación estresante, ya sea con una respuesta generalizada o enfocada en un aspecto específico del problema. Ante esto, el organismo busca restablecer la estabilidad, lo que puede traducirse en cambios tanto físicos como en la conducta, como alteraciones en el sueño, tensión muscular o cambios en el estado de ánimo (21).

El estrés puede presentarse en cualquier individuo, independientemente de su edad, sexo u ocupación. No obstante, hay ciertos grupos más susceptibles debido a su estilo de vida, responsabilidades y exposición a factores estresantes. Asimismo, los trabajadores en ambientes de alta demanda, como los profesionales de la salud (médicos, enfermeros, cirujanos), son quienes enfrentan una gran carga laboral y responsabilidades (22).

El estrés crónico genera diversas afectaciones en el organismo, limitando su adecuado funcionamiento y favoreciendo la aparición de enfermedades (23). Puede provocar trastornos musculoesqueléticos, como tensión y dolor en músculos y articulaciones, además de enfermedades cardiovasculares, como hipertensión y problemas coronarios. También afecta el sistema digestivo, causando indigestión y alteraciones intestinales, y agrava afecciones dermatológicas como acné y dermatitis. Asimismo, interfiere con el sueño, contribuyendo al insomnio, y debilita el sistema inmunológico, aumentando la vulnerabilidad a infecciones (24).

El profesional de enfermería percibe el estrés en el ámbito hospitalario a partir de diversas situaciones laborales que pueden generar tensión. Se clasifica en tres dimensiones: física, representada por la carga de trabajo; psicológica, que abarca factores como el contacto con la muerte y el sufrimiento, la preparación insuficiente, la falta de apoyo y la incertidumbre en los tratamientos; y social, que incluye los conflictos tanto con los médicos y con otros miembros del equipo de enfermería (25).

La dimensión física de los profesionales sanitarios se ve afectada principalmente por la sobrecarga laboral, lo que impacta su bienestar y desempeño. El exceso de trabajo puede generar fatiga extrema, reduciendo la concentración y la capacidad de respuesta ante situaciones críticas (26).

La sobrecarga laboral es un factor que puede generar problemas tanto físicos como cognitivos en los trabajadores a lo largo de su jornada laboral. Esta situación impacta negativamente en su bienestar y rendimiento, lo que a su vez puede afectar la calidad de las tareas realizadas y la eficiencia en el desempeño laboral (27).

En esta dimensión, el estrés se define como una manifestación de tensión psicológica, entendida como la carga mental que enfrenta el profesional. Así, la tensión laboral se presenta como un resultado combinado de dos dimensiones clave: el nivel de demandas laborales y el grado de control que el trabajador posee sobre ellas. En este sentido, el estrés aumenta cuando las exigencias del trabajo son elevadas y la capacidad de gestionar dichas demandas es limitada (28).

Muerte y sufrimiento son factores que generan un alto impacto emocional en el personal de salud, especialmente al enfrentarse a situaciones como escuchar o conversar con un paciente sobre su estado terminal, presenciar su fallecimiento o

perder a alguien con quien se ha desarrollado un vínculo cercano. Estas experiencias pueden provocar una gran carga emocional, afectando el bienestar del profesional y su desempeño en el ámbito laboral (29).

La preparación insuficiente del profesional de enfermería se presenta cuando existe un desequilibrio entre la teoría y la práctica, con un exceso de conocimientos teóricos y una falta de entrenamiento en habilidades prácticas. Además, la ausencia de formación en técnicas de autocontrol emocional, el desconocimiento del funcionamiento de las instituciones de salud e insuficiente preparación en el uso de equipos especializados. Generan inseguridad en el profesional. Esto puede generar temor a actuar en situaciones críticas y miedo a cometer errores en la atención (30).

Falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento lo describieron como cualquier aspecto vulnerable que se hace evidente frente a una situación específica, influyendo en la capacidad de afrontamiento y generando respuestas emocionales, físicas o psicológicas que pueden afectar el desempeño y bienestar del individuo (26).

La dimensión social hace referencia a los factores influyen significativamente en la dinámica de los equipos de enfermería, afectando la comunicación, la colaboración y el clima organizacional. La exposición a condiciones laborales estresantes puede generar conflictos interpersonales, disminuir la cohesión del grupo y afectar negativamente la calidad de la atención al paciente (31).

Problemas con el personal; la interacción en el entorno laboral está determinada en buena parte por la actitud y la voluntad del personal para cooperar y recibir apoyo. Además, resulta fundamental aplicar estrategias que fortalezcan el respaldo mutuo

entre los trabajadores, ya que un ambiente colaborativo contribuye a mejorar las relaciones internas y optimizar el desempeño del equipo (26).

Problemas con otros miembros del equipo de enfermería: surgen cuando el personal de enfermería busca asistencia o intervención de otras áreas, lo que puede generar tensiones y malestar dentro de la institución. Esta situación puede ser percibida como una falta de confianza o colaboración entre los miembros del equipo, afectando la comunicación, la coordinación de tareas y la eficiencia en la atención al paciente. Además, estos conflictos pueden generar un ambiente laboral poco armonioso, disminuyendo la satisfacción y el desempeño del personal (26).

La literatura científica ha abordado la satisfacción laboral desde diversas perspectivas, de acuerdo con Chunga Díaz y Escuza Pasco (2023), se entiende como la percepción y actitud que un trabajador desarrolla hacia su empleo, la cual está determinada por el grado en que sus expectativas y necesidades son atendidas en su entorno laboral. Por otro lado, Díaz D. et al. (2022) la describen como un estado emocional favorable que surge de la valoración positiva que el empleado realiza sobre su experiencia en la organización. Además, se reconoce como un elemento fundamental en el crecimiento empresarial, ya que refleja el nivel de satisfacción del trabajador con su entorno y su función dentro de la empresa. Incluye tanto factores individuales como externos que pueden influir en el bienestar del empleado, repercutiendo directamente en su rendimiento, eficiencia y calidad de vida (32) (33).

Las dimensiones de la satisfacción laboral abarcan diversos aspectos fundamentales, como las condiciones materiales y del entorno, los beneficios

salariales y laborales, las normativas administrativas, las interacciones interpersonales, el crecimiento profesional, la ejecución de funciones y la vinculación con la autoridad.

La dimensión del entorno físico y los recursos materiales en el lugar de trabajo son factores clave para el bienestar y satisfacción de los empleados. Contar con espacios organizados, iluminados y adecuadamente equipados contribuye a un mejor desempeño laboral. Investigaciones recientes indican que una valoración positiva de estas condiciones está vinculada a un mayor nivel de satisfacción en el trabajo, mientras que su deficiencia puede generar estrés y desmotivación (34).

La dimensión de beneficios laborales o remunerativos se vincula con la compensación económica y las prestaciones adicionales que una organización ofrece a sus empleados. Incluye el salario base, bonificaciones, incentivos, seguro de salud, vacaciones, entre otros. Estos factores influyen directamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción del trabajador. Estudios recientes destacan que una remuneración justa y competitiva mejora el desempeño laboral, mientras que la falta de incentivos puede generar desmotivación. Además, el concepto de "salario emocional", que abarca beneficios no monetarios como la flexibilidad horaria y el reconocimiento, también contribuye al bienestar y estabilidad del empleado (35).

La dimensión de políticas administrativas comprende las normativas y directrices establecidas por una organización para regular las relaciones laborales y orientar el comportamiento del personal. La percepción de equidad, coherencia y correcta aplicación de estas políticas influye directamente en la satisfacción de los

empleados. Cuando las normas son claras y justas, se fortalece el compromiso del trabajador, se reduce el estrés y se fomenta un ambiente laboral positivo. Por ello, es fundamental que las organizaciones implementen políticas bien estructuradas y alineadas con las necesidades de su equipo (36).

La dimensión de las relaciones interpersonales comprende los vínculos entre colegas, supervisores y subordinados, los cuales influyen en el clima laboral y en la satisfacción del equipo. Un ambiente caracterizado por el respeto, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo contribuye al bienestar y la integración del personal. En contraste, la falta de entendimiento y los conflictos pueden generar estrés y desmotivación. Estudios recientes han demostrado que mantener relaciones laborales positivas mejora tanto la satisfacción como el desempeño profesional. Por ello, es crucial que las instituciones promuevan la colaboración, el diálogo abierto y estrategias eficientes para la resolución de conflictos (24).

La dimensión de desarrollo personal es un estado que supera la condición de ingresos económicos: es encontrar entornos donde cada uno de los miembros de la sociedad pueda superar sus capacidades de manera adecuada, desarrollando sus potencialidades, a partir de sus capacidades innatas, de sus intereses y metas, con ello, apreciar la vida de forma distinta en un lugar y área donde se desenvuelven (37).

La dimensión desempeño de tareas se realiza en prácticamente todos los trabajos, ya que necesitan que su gente se comunique e interactúe con otros trabajos o clientes, consumidores u otras personas fuera de la organización, como la enfermera

al realizar los procedimientos, en todos los trabajos se indican tareas que deben realizarse, la competencia es una parte muy importante del beneficio laboral (38).

La dimensión relación con la autoridad se entiende como vínculo que se establece en relación con un superior y un subordinado, según las normas o reglas que se encuentren de forma legítima en el trabajo, ya sea hospital o sector privado, s forma que se perciba la diferencia y las órdenes se encuentren dentro de los límites aceptables que pueda cumplir el subordinado, sin llegar a agredir su forma de trabajo o transgredir con abusos, la relación puede ser cambiante, siempre que la autoridad sea carismática o pueda manejar mejor su rol (39).

El término desembalse hace referencia a la acción de liberar o dar salida a algo que estaba acumulado o retenido (40). En el ámbito de la salud y las cirugías, el término desembalse quirúrgico se refiere a la ejecución de un gran volumen de intervenciones quirúrgicas en un tiempo específico con la finalidad de reducir el tiempo de espera de los pacientes que requieren una intervención quirúrgica (41).

Este enfoque se lleva a cabo en hospitales en situaciones de acumulación de procedimientos pendientes, lo cual puede suceder tras crisis sanitarias, paros laborales o restricciones de recursos. Aunque esta estrategia permite atender a un mayor número de pacientes en un periodo más corto, también puede aumentar la carga de trabajo y el estrés en el profesional de la salud, impactando negativamente su bienestar y satisfacción laboral (42).

La enfermera especialista en centro quirúrgico en Perú asegura la seguridad y eficiencia de las cirugías. Prepara el quirófano, coordina con el equipo médico y garantiza la asepsia. Durante la cirugía, actúa como instrumentista o circulante,

asegurando materiales y protocolos. Luego, monitorea la recuperación del paciente y brinda apoyo emocional (43).

En Perú, las enfermeras quirúrgicas enfrentan alto estrés por el volumen de cirugías, falta de recursos y presión en el quirófano, afectando su bienestar y desempeño. Sin embargo, el reconocimiento profesional, la autonomía y la capacitación mejoran su motivación. Un ambiente laboral adecuado con equipos coordinados reduce el estrés y optimiza la atención, aumentando la seguridad quirúrgica y la recuperación de los pacientes.

El presente proyecto de investigación tiene como propósito examinar la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima- Perú durante el desembalse de cirugías, identificando los factores que lo generan y su impacto en el desempeño y bienestar del equipo. A partir de estos hallazgos, se pretende desarrollar estrategias que ayuden a mitigar el agotamiento, fortalecer la satisfacción en el trabajo y elevar el nivel de excelencia en el servicio quirúrgico.

La interrogante academia fundamental que regula el curso de esta investigación surge de los argumentos antes mencionados. La siguiente es la forma en que se plantea esta pregunta de investigación. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima Norte, 2025?

## **II. OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

- Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima Norte- 2025.

### **Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión física durante el desembalse de cirugías.
- Identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión psicológica durante el desembalse de cirugías.
- Identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión social durante el desembalse de cirugías.

### **Hipótesis**

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima Norte.

H0: No existe una relación significativa entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima Norte.

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1 Diseño de estudio

El presente proyecto de investigación adopta un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal; no se manipularán las variables, sino que se analizarán en su entorno natural. Se buscará identificar la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral sin establecer una relación de causa y efecto. Además, no es experimental porque no se aplicarán intervenciones ni se modificarán las condiciones laborales de las enfermeras, permitiendo una observación objetiva del fenómeno (44) (45).

A continuación, se presenta la fórmula específica para este estudio correlacional con un diseño no experimental y de tipo transversal:

Donde:  $n \rightarrow O_1 \leftrightarrow O_2$

$n$  = Muestra (profesionales de enfermería del centro quirúrgico).

$O_1$  = Nivel de estrés laboral.

$O_2$  = Nivel de satisfacción laboral.

#### 3.2 Población

La población del estudio está conformada por 50 enfermeras del Centro Quirúrgico de una institución de salud en Lima Norte, con experiencia en atención perioperatoria. Su selección se basa en su exposición a factores que afectan el estrés y la satisfacción laboral, aspectos clave para el análisis de la investigación.

#### 3.3 Muestra

Dado que la población es reducida, se aplicará un muestreo censal intencionado, abarcando a la totalidad de las 50 enfermeras. Esto permitirá obtener información

precisa y representativa sin necesidad de recurrir a un muestreo probabilístico. Además, se establecerán criterios de inclusión y exclusión para garantizar la validez del estudio, asegurando que los participantes cumplan con características relevantes para la investigación.

**Criterios de inclusión:**

- Enfermeras(os) que se desempeñen en el servicio de centro quirúrgico que acepten participar en la investigación propuesta y que firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras que cumplan guardias dentro del establecimiento.
- Profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico por un tiempo mayor o igual a un año.

**Criterios de exclusión**

- Enfermeras(os) de centro quirúrgico que se encuentren de licencia, permiso o vacaciones.
- Enfermeras(os) que cuenten con una experiencia laboral inferior a un año.
- Enfermeras (o) que no desearon participar en el estudio
- Enfermeras(os) que padezcan alguna enfermedad que no les permita cumplir con la encuesta.

### **3.4 Operacionalización de las variables.**

#### **Variable 1: Estrés**

El estrés es una respuesta psicológica y fisiológica que surge cuando las demandas son mayores a lo habitual de su capacidad para afrontar del individuo, afectando tanto su desempeño profesional como su bienestar personal.

## **Variable 2:**

Se puede definir como una fase emocional favorable, que es resultado de una evaluación favorable. Esto incluye una actitud destinada a los aspectos individuales y externos de un individuo relacionado con su lugar en las organizaciones, así como en un entorno que estimula o no es satisfacción con el trabajo.

### **3.5 Procedimientos y técnicas**

- **Procedimientos**

Una vez registrado en SIDISI y aprobado por el Comité de Ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, se enviará una solicitud a la directora del Centro de Investigación y Docencia del hospital. Posteriormente, se coordinará la implementación del instrumento, asegurando el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión.

Se organizará una reunión el 17 de mayo de 2025 a las 11 a.m. en la institución hospitalaria para informar a los participantes que cumplan con los criterios de inclusión. Se les explicará la importancia de conocer el estrés y la satisfacción laboral, así como su aporte al estudio. Posteriormente, firmarán el consentimiento informado. También se les detallará el proceso de la encuesta, que tomará 20 minutos, enfatizando la importancia de respuestas sinceras y el uso adecuado de los resultados.

- **Técnicas**

Para esta investigación, se aplicará la técnica de encuesta mediante un cuestionario validado en estudios previos. Para medir el estrés en el personal de enfermería, se utilizará la Nursing Stress Scale (NSS), adaptada al español por Más Pons et al. (1998). La satisfacción laboral se evaluará con la Escala de Satisfacción Laboral

(SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo (1999). Estos instrumentos fueron seleccionados por su fiabilidad y precisión en el contexto hospitalario.

### **Instrumento para medir la variable el estrés**

La Nursing Stress Scale (NSS) fue desarrollada por Gray-Toft y Anderson en 1981 y adaptada al español por Más Pons et al. en 1998. Este instrumento mide el nivel de estrés en enfermeras en entornos hospitalarios a través de 34 ítems distribuidos en 3 dimensiones y 7 indicadores: físico (carga de trabajo), psicológico (falta de apoyo a, conflictos con otros profesionales, incertidumbre respecto al tratamiento, muerte y sufrimiento del paciente), social (problemas con la supervisión y discriminación) Las respuestas se evalúan en una escala tipo Likert de 0 a 4 puntos, donde 0 indica "nunca" y 4 "muy frecuente". La confiabilidad del instrumento, determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, es de 0.89, lo que demuestra una alta consistencia interna y validez para la medición del estrés en profesionales de enfermería (46).

### **Instrumento para medir la variable satisfacción laboral**

La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) fue desarrollada por Sonia Palma Carrillo en 1999 para evaluar la apreciación que tiene el trabajador respecto a su entorno laboral. Está compuesta por 36 ítems distribuidos en siete dimensiones: condiciones físicas del trabajo, beneficios laborales, relaciones interpersonales, reconocimiento profesional, estabilidad laboral, desarrollo profesional y satisfacción con la supervisión. Los participantes responden en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, donde 1 representa "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo". Su confiabilidad, determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, es de 0.87, garantizando su precisión en la medición de la

satisfacción laboral en distintos ámbitos profesionales, incluyendo el personal de enfermería (47).

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación sobre "Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico durante el Desembalse de Cirugías, en un hospital de Lima - Norte 2025", se considera el coeficiente Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de los cuestionarios empleados.

La fórmula utilizada en estudios previos para calcular este coeficiente es:

$$\alpha_{ESL} = \frac{N}{N - 1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

- $\alpha_{ESL}$  = Coeficiente Alfa de Cronbach aplicado al estudio de **Estrés y Satisfacción Laboral**.
- N = Número de ítems de la escala utilizada.
- $\sum V_i$  = Suma de las varianzas de cada ítem.
- VT = Varianza total del instrumento.

Según estudios previos, la Nursing Stress Scale (NSS) ha mostrado una confiabilidad de 0.89, mientras que la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) tiene un coeficiente de 0.87. Estos valores indican una alta consistencia interna, lo que valida el uso de estos instrumentos en esta investigación.

### **3.6 Aspectos éticos**

La investigación cumplirá con las normativas éticas y legales en salud y enfermería en Perú (Ley 2766), facilitando la recolección de datos desde el departamento de enfermería hasta la jefatura del centro quirúrgico. Se respetará la dignidad,

privacidad y derechos de los participantes, asegurando transparencia en los objetivos del estudio, ausencia de riesgos y cumplimiento de los principios de autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia y confidencialidad (48).

- **Autonomía:** La aceptación o negación para ser parte de la investigación será respetada, se verá reflejada en la aceptación del consentimiento informado y a través de la confidencialidad.
- **Beneficencia:** Después de recopilar información y analizarla, los hallazgos serán comunicados a las jefaturas correspondientes y al área de docencia e investigación en un hospital de Lima- Norte 2025 con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los enfermeros del centro quirúrgico, mejorando así la atención al paciente.
- **No maleficencia:** No se pondrá en peligro a los participantes ni se causarán daños. Por lo tanto, se tendrá presente la negativa a participar en el proyecto de investigación.
- **Justicia:** Se respetará la identidad y la utilización de la información únicamente para fines científicos.

### 3.7. Plan de análisis

Los datos obtenidos serán subidos al sistema Excel, luego serán pasados a SPSS 26; para obtener un resultado en tablas y ser analizados de una manera más eficiente.

Para realizar el análisis inferencial se aplicará la investigación, buscando la correlación en la variable de estrés y satisfacción laboral, si llegara a existir una distribución normal se aplicará la correlación de Pearson, mientras si la distribución

fuera irregular se usará la correlación Spearman, siendo estadísticamente la significancia estadística un  $p < 0.05$ .

Donde:

$$r = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

Si  $r$  se encuentra entre 0.7 y 1, la correlación es muy fuerte; entre 0.5 y 0.7, es alta; entre 0.3 y 0.5, media; entre 0.1 y 0.3, baja; y entre 0 y 0.1, inexistente

#### IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

##### 4.1. Presupuesto

N°	Descripción	Unidad De Medida	Cantidad	Valor	
				P.U	Total
<b>Materiales</b>					
1	Impresiones	Millar	15 0	S/.0.20	S/.30
2	USB	unidad	01	S/.35	S/.35
3	Lapiceros	unidad	10 0	S/.0.50	S/.50
4	Empastado	unidad	5	S/.30	S/.150
<b>Subtotal</b>					<b>S/.265</b>
<b>Servicios</b>					
1	Movilidad	Pasaje	10	S/.2.50	S/.25
2	Internet	hora	300	S/.1	S/.300
<b>Subtotal</b>					<b>S/.325</b>
<b>Recursos humanos</b>					
1	Asesor estadístico	hora	3	S/.50	S/.150
2	Digitador	hora	5	S/.100	S/.500
<b>Subtotal</b>					<b>S/.650</b>
<b>Recursos financieros</b>					
1	Laptop Lenovo 81 YH	unidad	1	S/.1.399	S/.1.399
<b>Subtotal</b>					<b>S/.1.399</b>
<b>Otros</b>					
1	Refrigerios	día	60	S/.11	S/.660
<b>Subtotal</b>					<b>S/.600</b>
<b>Total</b>					<b>S/.3039</b>

## 4.2. Cronograma de actividades

Actividades	2024												2025											
	Abril		Mayo				Junio				Dic		Enero				Febrero		Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	
	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4	1	2	1	3	1	1		
Identificación del problema																								
Revisión bibliográfica																								
Elaboración de la situación problemática y formulación del problema																								
Elaboración de los objetivos (General y específicos)																								
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y practica)																								
Elaboración de la limitación de la investigación (temporal, espacial y UA)																								
Elaboración del marco teórico (antecedentes y bases teóricas)																								
Formulación de las hipótesis																								
Redacción de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño)																								
Redacción de la población, muestra y muestreo																								
Redacción de la operacionalización de las variables																								
Redacción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos																								
Redacción del plan de procesamiento y análisis de datos																								
Redacción de los aspectos éticos y administrativos																								
Revisión de las referencias bibliográficas según normas Vancouver																								
Revisión de anexos																								
Presentación y aprobación del proyecto																								
Inscripción al SIDISI																								
Sustentación del trabajo de investigación																								
Inscripción al repositorio																								

Leyenda:

X: Actividades cumplidas

X: Actividades por cumplir

## V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Situación de la enfermería en el mundo 2020 [Internet]. [citado 27 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
2. Vásquez M, González M. el estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. más vida [internet]. 29 de agosto de 2020 [citado 3 de junio de 2024];2(2):51-9. disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>
3. [www.consejogeneralenfermeria.org](http://www.consejogeneralenfermeria.org) [Internet]. Consejogeneralenfermeria.org. [citado el 23 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/resultados-busqueda?searchword=ESTRES&searchphrase=all>
4. Pérez-Rivera Carlos J., Rincón-Tello Francisco M., Vervoort Dominique, Acosta-Buitrago Lina M., Maldonado-Escalante Javier. Acceso a la cirugía cardíaca en Colombia: un análisis situacional. Rev. Colomb. Cardiol. [Internet]. 2024 June [cited 2025 Feb 16] ; 31( 3 ): 134-142. disponible en <http://dx.doi.org/10.24875/rccar.22000098>  
<https://doi.org/10.24875/rccar.22000098>.
5. Celis VC, Tlachino MJGT, Solorza IÁ, García AEV, Altamirano BD. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. Investig E Innov Rev Científica Enferm [Internet]. 22 de agosto de 2022 [citado 18 de mayo de 2024];2(2):21-9. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>

6. Balseiro-Almario CL, Suasto-Gómez WM, Chaparro-Sánchez MA, Tapia-Juárez YE, Aguilera-Padilla N, Hernández-Zavala M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, en la Ciudad de México. Rev Enferm Neurológica [Internet]. 2022 [citado 18 de mayo de 2024];21(2):119-27. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/399>
7. Gamboa G. Solo 3 de cada 10 trabajadores están satisfechos con su sueldo | RPP Noticias [Internet]. 2023 [citado 18 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/solo-tres-de-cada-10-trabajadores-esta-satisfecho-con-su-sueldo-noticia-1506114>
8. Pérez LRD la C, Miranda ER. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. Rev Científica Ágora [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 18 de mayo de 2024];8(2):47-52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
9. Nepogodiev D, Abbott TE, Ademuyiwa AO, AlAmeer E, Bankhead-Kendall BK, Biccard BM, et al. Projecting COVID-19 disruption to elective surgery. The Lancet [Internet]. enero de 2022 [citado 19 de febrero de 2024];399(10321):233-4. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0140673621028361>
10. Rodríguez Castro M, Borda Luque G, Rodríguez Castro M, Borda Luque G. Covid 19 y cirugía: ¿Qué hemos avanzado? Rev Medica Hered [Internet]. julio de 2021 [citado 20 de febrero de 2024];32(4):197-200. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1018-130X2021000400197&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-130X2021000400197&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

11. La larga espera de más de 90 mil pacientes quirúrgicos que no pueden operarse: ¿qué hay detrás de la demora del Minsa? | cirugías | operaciones | embalse | PERU | EL COMERCIO PERÚ [Internet]. [citado 19 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/peru/la-larga-espera-de-mas-de-90-mil-pacientes-quirurgicos-que-no-pueden-operarse-que-hay-detras-de-la-demora-del-minsa-cirugias-operaciones-embalse-noticia/?ref=ecr>
12. NOTA DE PRENSA N°062-10/23-CRP-HCLLH/MINSA – Hospital Carlos Lanfranco La Hoz [Internet]. [citado 30 de junio de 2024]. Disponible en <https://www.hcllh.gob.pe/2023/11/21/nota-de-prensa-n062-10-23-crp-hcllh-minsa/>
13. Rodríguez MA, Hercules ABS, Gnatta JR, Coelho JC, Mota ANB, Pierin AMG, et al. Teleconsultation as an advanced practice nursing during the COVID-19 pandemic based on Roy and Chick-Meleis. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 27 de junio de 2022 [citado 4 de junio de 2024];56:e20210438. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeus/a/xVLtxNqr67DmzFYjkmVpw9f/>
14. Sillero-Sillero A, Zabalegui A. Seguridad y satisfacción del paciente con los cuidados de enfermeros en el perioperatorio. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 29 de abril de 2019 [citado 18 de mayo de 2024];27:e3142. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/VzrTFfpvV6TCKjhvj99HnLz/?lang=es>.

15. Venegas Mera, B. ., Rodríguez Gamboa, MS., Abril Beltrán, RE., & Calero Lozada, GT. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios* , 3 (3), 2–15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
16. Crivillero OPC, Saavedra EFC, Sánchez RMS, Alfaro CER. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev Cuba Enferm* [Internet]. 26 de julio de 2022 [citado 27 de mayo de 2024];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
17. Tiga-Loza DC, Mancilla-Lucumi A, Castro-Bernal MA, Vergara-Escobar OJ, Llanganate-Osorio DM, Acosta EGR. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2025];32:e4392. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?lang=en>
18. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Cano L, Abeldaño R. Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital Público de la Zona Fronteriza de México, en el Contexto de la Pandemia COVID-19. *Rev Salud Pública* [Internet]. 2020;1(1):65–73. Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
19. Estrés [Internet]. Who.int. [citado el 17 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.

20. Bejarano Cevallos CA. Biomarcadores asociados al estrés. RECIMUNDO [Internet]. 5 de abril de 2024 [citado 17 de febrero de 2025];8(1):139-48. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2174>
21. Gonzales, N. La inteligencia emocional y el estrés en trabajadores de una multinacional. España: Universidad de la Laguna; 2021. Disponible en:
22. Quintana A. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. *Rev Obstet Ginecol Venez* [Internet]. 2024 Jun [citado 2025 Feb 18]; 84(2): 148-154. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0048-77322024000200148&lng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0048-77322024000200148&lng=es). Epub 01-Oct-2024. <https://doi.org/10.51288/00840208>.
23. Ramos Armijos, Diana Fernanda. (2024). Estrés laboral y escolar en la vida familiar durante la epidemia de COVID-19 (caso de estudio). *Revista InveCom*, 4(2), e040233. Epub 23 de junio de 2024. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10612183>
24. Zapata-Constante, Cristhian Andrés, & Riera-Vázquez, Wilma Leonila. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador.. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4-23. Epub 12 de junio de 2024. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>
25. Más Pons Rosa, Escribà Agüir Vicenta. La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación transcultural. *Rev. Esp. Salud Publica* [Internet]. 1998 Nov [citado 2025 Feb 18]; 72(6): 529-

538. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es)
26. Oncoy CMS. “Nivel de estrés labora en el personal de enfermería del Hopital Sergio Bernales, Lima, Perú 2022”. Universidad Privada Del Norte; 2022.
27. Carvajal N, Gissel S, Jimenez C. La Sobrecarga Laboral y sus Consecuencias en la Salud de los Trabajadores. Univ Coop Colomb [Internet]. 2022;1(1). Available from:
28. Carrillo-G. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2025 Feb 19]; 17( 50 ): 304-324. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es) Epub 14-Dic-2020.  
[https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251.](https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251)
29. Vásquez Mendoza, S., & González Márquez, Y. V. (2022). El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más Vita*, 2(2), 51–59. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0010> (Original work published 29 de agosto de 2020).
30. Tacca KCV. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia covid-19 en los servicios de la unidad de cuidados intensivos (área covid-19) y emergencia del hospital iii essalud - Puno 2021. [perú lima]: universidad privada san carlos; 2022.

31. Ballester Arias Antonio Ramón, García Ana María. Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: revisión sistemática y meta-análisis. Rev. Esp. Salud Publica [Internet]. 2017 [citado 2025 Feb 20] ; 91: e201704028. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272017000100500&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272017000100500&lng=es). Epub 16-Dic-2024.
32. Chunga Diaz TO, Escuza Pasco ME. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. Diversitas [Internet]. 2023 [citado el 21 de febrero de 2025];19(1):163–81. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982023000100127](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982023000100127)
33. Diaz D. Satisfacción laboral: algunas consideraciones. Revista Venezolana De Gerencia, ( internet).2023;28(101), 158-170. disponible en:DOI:[10.52080/rvgluz.28.101.11](https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11)
34. Chávez Batilongo Melina Liliana. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2023 Abr [citado 2025 Feb 21] ; 23( 2 ): 101-109. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es). Epub 18-Abr-2023. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>.
35. Rodríguez Garza CA, Miranda Osorio CI, Martínez Prats G. BENEFICIOS SOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL: UN ESTUDIO

- DESCRIPTIVO. *Revi.nvestig.neg* [Internet]. 2024 [citado el 21 de febrero de 2025];17(29):26. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372024000100026](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372024000100026)
36. Farias M.El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Rev. Dominio de las Ciencias* (Internet).2021(citado el 21de febrero de 2025).7( 4), pp. 586-601.Disponible en:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
37. Rosales Llontop R, Guizado Oscco F, Salvatierra Melgar Á, Juño Príncipe KM, Mescua Figueroa AC. Programa de desarrollo personal para el desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes de secundaria. *PSIQUEMAG Rev Científica Digit Psicol.* 2020;9(1):102-117. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/350465246\\_Programa\\_de\\_desarrollo\\_personal\\_para\\_el\\_desarrollo\\_de\\_habilidades\\_sociales\\_en\\_los\\_estudiantes\\_de\\_secundaria](https://www.researchgate.net/publication/350465246_Programa_de_desarrollo_personal_para_el_desarrollo_de_habilidades_sociales_en_los_estudiantes_de_secundaria)
38. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aguilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agregado.* 2020;7(1):54-60. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica).
39. Lösckke J. Authority in relationships. *Eur J Philos.* 2015;23(4):880-903. doi:10.1080/09672559.2015.1020830.

40. Pérez J, Gómez M. Efecto de desembalse en la estabilidad de presas de tierra. Ingeniería Hidráulica y Ambiental. 2021; [citado 2025 Feb 21]. Disponible en: [https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1680-03382021000100042&script=sci\\_arttext](https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1680-03382021000100042&script=sci_arttext)
41. EsSalud. Operación desembalse quirúrgico: cirugías que cambian vidas. Gobierno del Perú. [citado 2025 Feb 21]. Disponible en: [https://www.gob.pe/institucion/essalud/noticias/872490-operacion-desembalse-quirurgico-cirugias-que-cambian-vidas?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.gob.pe/institucion/essalud/noticias/872490-operacion-desembalse-quirurgico-cirugias-que-cambian-vidas?utm_source=chatgpt.com)
42. Bustamante Espinoza LK, Vásquez Bustamante RS, Reyes Reinoso JR. El rol de enfermería en el área quirúrgica: una revisión sistemática. Killkana Salud y Bienestar. 2023;7(1):87-102. doi:10.26871/killcanasalud.v7i1.889.
43. Osada J, Salvador-Carrillo J, Osada J, Salvador-Carrillo J. Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? Rev Médica Chile [Internet]. septiembre de 2021 [citado 25 de junio de 2024];149(9):1383-4. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0034-98872021000901383&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-98872021000901383&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
44. Flores S, Anselmo F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Rev Digit Investig En Docencia Univ [Internet]. enero de 2019 [citado 25 de junio de 2024];13(1):102-22. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

45. Más Pons R, Escribà Agüir V. La versión castellana de la escala «the nursing stress scale». proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Pública [Internet]. noviembre de 1998 [citado 2 de junio de 2024];72(6):529-38. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1135-57271998000600006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57271998000600006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
46. Valdivia M, Palma Carrillo S, Herrera M. Satisfacción laboral en enfermeras de hospitales de Lima, Perú. Rev Esp Salud Pública. 2019;93:e201905003. [citado 2025 Feb 21]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000200013&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000200013&script=sci_arttext)
47. Normativas de Investigacion [Internet]. IETSI. 2021 [citado 29 de junio de 2024]. Disponible en: <https://ietsi.essalud.gob.pe/normativas-de-investigacion/>

## ANEXOS:

### ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Propósito del estudio:** La Lic. Delia Yessenia Arroyo Pablo como investigadora de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, le extiende una invitación para ser parte de la investigación, con la finalidad “Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima Norte- 2025”.

**Procedimientos:** Usted responderá 2 cuestionarios señalando con un aspa (x) la respuesta adecuada, con un tiempo de 20 min.

**Riesgos:** Su participación en esta etapa de la investigación no conlleva riesgos, usted solo será encuestado de forma anónima.

**Beneficios:** Su participación proporcionará información crucial para desarrollar propuestas que mejoren la calidad de la atención en el centro quirúrgico.

**Costos y compensación:** Su participación es voluntaria y no implica ningún pago ni remuneración.

**Confidencialidad:** La información proporcionada está garantizada; no se divulgarán datos que permitan identificar a los participantes.

Usted puede realizar todas las preguntas que desee la cual responderemos gustosamente y tomar la decisión si desea participar.

**Derechos del paciente:** Su participación es de carácter voluntario, por lo que podrán retirarse cuando lo deseen. En caso de alguna duda, puede comunicarse a:

Lic. Enf. Delia Yessenia Arroyo Pablo.

Si tuviera alguna duda de la ejecución del estudio, o tuvo un trato injusto, puede contactarse con el comité de ética de la Universidad Cayetano Heredia, al teléfono 01 – 3190000, anexo 2271.

Apruebo voluntariamente ser parte en la presente investigación.

---

Firma de la investigadora  
hora

---

Firma del paciente

---

Fecha y

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico durante el desembalse cirugías en un hospital de Lima Norte 2025.

**Autora:** Arroyo Pablo, Delia Yessenia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>V. Estrés</b>  <b>Estrategias de afrontamiento</b>  Dimensiones D1 Físico D2 Psicológico D3 Social  <b>V. Satisfacción Laboral</b>  Dimensiones D1 Condiciones físicas y/o Materiales D2 Beneficios laborales y/o remunerativos D3 Políticas Administrativas D4 Relaciones Interpersonales D5 Desarrollo Personal D6 Desempeño de Tareas D7 Relación con la autoridad	<b>Método:</b> Experimental  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> No experimental, de alcance correlacional y de corte transversal  <b>Población y muestra</b> Muestra: 50 enfermeras Diseño muestral: no probabilístico por conveniencia  <b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta  <b>Procesamiento y análisis de datos</b> Análisis descriptivo, frecuencia absoluta y relativa  Análisis inferencial, coeficiente de correlación Pearson.
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025</li> </ul>	Determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ho. No existe relación entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025</li> </ul>		
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			
1. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión físico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025?  2. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión psicológica durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025?  3. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión social durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025?	1. Identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión físico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025  2. Identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión psicológica durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025  3. Identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico, enfocados en la dimensión social durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>H1. existe relación entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico durante el desembalse de cirugías en un hospital de Lima -Norte 2025</li> </ul>		

**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala De Medición</b>	<b>Escala Valorativa (Niveles O Rangos)</b>
V1 Estrés	El estrés es una respuesta psicológica y fisiológica que surge cuando las demandas son mayores a lo habitual de su capacidad para afrontar del individuo, afectando tanto su desempeño profesional como su bienestar personal.	Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sobrecarga laboral</li> </ul>	1,25,27,28,30,34.	Escala Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 0 a 34 puntos (nivel bajo)</li> </ul>
		Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Muerte y sufrimiento</li> <li>● Preparación insuficiente</li> <li>● Falta de apoyo</li> <li>● Incertidumbre en el tratamiento.</li> </ul>	3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,17,18,21,23,26,31,32,33.		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 35 a 63 puntos (nivel medio)</li> </ul>
		Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Problemas interpersonales con el equipo médico y de enfermería.</li> </ul>	2,5,9,10,14,19,20,22,24,29.		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 64 a 102 puntos (nivel alto)</li> </ul>

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala De Medición</b>	<b>Escala Valorativa (Niveles O Rangos)</b>
V2 Satisfacción laboral	Se puede definir como una fase emocional favorable, que es resultado de una evaluación favorable. Esto incluye una actitud destinada a los aspectos individuales y externos de un individuo relacionado con su lugar en las organizaciones, así como en un entorno que estimula o no es satisfacción con el trabajo.	Condiciones físicas y/o materiales	Estructura -materiales	1, 13, 21 ,28, 32	Escala Ordinal	Alta satisfacción (168 puntos)
		Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneraciones	2, 7, 14, 22		Parcial satisfacción (149-167)
		Políticas administrativas	Normas institucionales	8,15, 17 , 23, 33		Regular (112-148)
		Relaciones interpersonales	Interrelación con otros miembros	3, 9, 16, 24		Parcial Insatisfacción (93-111)
		Desarrollo personal	Autorrealización	4, 10, 18, 25, 29, 34		Alta insatisfacción (0-92)
		Desempeño de tareas	Actividades diarias	5, 19, 11, 26, 35, 30		
		Relación con la autoridad	Relación con el jefe inmediato	6, 12, 20, 27, 31, 36		

## ANEXO 4: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ESTRÉS

Se invita al personal de enfermería del centro quirúrgico a participar en un cuestionario sobre el nivel de estrés laboral. La información recopilada será anónima y utilizada únicamente con fines de investigación. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

El cuestionario consta de **34 preguntas**, diseñadas para evaluar el estrés en enfermeras(os) dentro del ámbito quirúrgico. Se solicita que lea cuidadosamente cada enunciado y reflexione sobre su experiencia laboral, considerando las situaciones que pueden generar estrés en su desempeño profesional.

Por favor, marque con una "X" la opción que mejor represente la frecuencia con la que experimenta cada situación:

**Nunca (N) – 0      Rara vez (RV) – 1.      Ocasionalmente (O) – 2      Frecuente (3) – 2**

**Muy frecuente (MF) – 4.**

N.º	Dimensiones y Preguntas	Nunca	Rara Vez	Ocasionalmente	Frecuente	Muy frecuente
	<b>Físico</b>					
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.					
25	Personal y turno imprevisible.					
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej.: tareas administrativas).					
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.					
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.					
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio					
	<b>Psicológico</b>					
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.					
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.					
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.					
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeros/as y auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.					
8	La muerte de un paciente					
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a mantener una relación estrecha.					
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.					

15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.					
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).					
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico del paciente.					
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.					
21	Ver a un paciente sufrir					
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.					
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.					
31	El médico no está presente en una urgencia médica.					
32	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.					
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.					
	<b>Social</b>					
2	Recibir críticas de un médico.					
5	Problemas con el supervisor.					
9	Problemas con uno o varios médicos.					
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.					
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.					
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.					
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.					
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.					
24	Recibir críticas de un supervisor					
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					

## ANEXO 5: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Se invita al personal de enfermería del centro quirúrgico a participar en el cuestionario **Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)**. La información recopilada será anónima y utilizada únicamente con fines de investigación. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

El cuestionario consta de **36 preguntas**, diseñadas para evaluar el nivel de satisfacción laboral en enfermeras(os) dentro del ámbito quirúrgico. Se solicita que lea cuidadosamente cada enunciado y reflexione sobre su experiencia laboral, considerando los factores que influyen en su percepción de satisfacción en el trabajo.

Por favor, marque con una "X" la opción que mejor refleje su grado de acuerdo con cada afirmación.

- 1 representa **"Totalmente en desacuerdo"**
- 2 representa **"En desacuerdo"**
- 3 representa **"Indeciso"**
- 4 representa **"De acuerdo"**
- 5 representa **"Totalmente de acuerdo"**

Nº	Dimensiones y Preguntas	TA	A	I	D	TD
<b>Condiciones Físicas y/o Materiales</b>						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
32	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
<b>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>						
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizó.					
7	Me siento mal con lo que hago.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>Políticas Administrativas</b>						
8	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
17	Me disgusta mi horario.					
23	El horario de trabajo me resulta incomodo					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
<b>Relaciones Sociales</b>						
3	El ambiente es muy bajo en relación a la labor que realizó.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
<b>Desarrollo Personal</b>						
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					

10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
<b>Desempeño de Tareas</b>						
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
26	Mi trabajo me aburre.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
<b>Relación con la Autoridad</b>						
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
31	No me siento a gusto con mi(s)					
36	Mi(s) jefe(s) valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					