



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

“ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE UCI PEDIATRICA COVID EN EL
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA – 2021”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA PEDIATRIA

Presentado por:

AUTOR: AYALA HIJAR, LEYDY CLAUDIA

ASESOR: DR. GAMARRA BUSTILLOS, CARLOS

CODIGO ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0487-9406>

LIMA - PERÚ
2021

**“Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI
Pediátrica Covid en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima – 2021”**

DEDICATORIA

A Dios que siempre está conmigo y a mi familia que me acompaña, me motiva a seguir y por, sobre todo, cree en mí.

AGRADECIMIENTOS

A los docentes que me brindaron conocimientos durante todo el proceso de mi especialidad y que ello ahora me permite desarrollarme mejor como profesional

ASESOR

DR. GAMARRA BUSTILLOS, CARLOS

JURADO

Presidente: Dra. Susan Gonzales

Secretario: Mg. Milagros Uturunco

Vocal: Mg. Werther Fernández

INDICE

Resumen	1
Abstrac.....	2
1. EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del Problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. Justificación teórica	8
1.4.2. Justificación metodológica.....	8
1.4.3. Justificación practica	9
1.5. Delimitaciones de la Investigación	9
1.5.1. Delimitación Temporal	9
1.5.2. Delimitación Espacial.....	10
1.5.3. Delimitación de Recursos	10
2. MARCO TEÓRICO	11

2.1.	Antecedentes.....	11
2.2.	Bases teóricas.....	15
2.2.1.	Estrés	15
2.2.2.	Satisfacción laboral	18
2.2.3.	Rol y actividades de enfermería en la uci pediátrica	20
2.2.4.	La covid 19 y la situación actual para profesionales de enfermería	23
2.3.	Formulación de hipótesis.....	25
2.3.1.	Hipótesis general	25
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	25
3.	METODOLOGÍA.....	27
3.1.	Método de la investigación.....	27
3.2.	Enfoque de la investigación.....	27
3.3.	Tipo de investigación	27
3.4.	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	28
3.6.	Variables y operacionalización	28
3.6.1.	Variable 1: Estrés laboral.....	28
3.6.2.	Variable 2: Satisfacción Laboral	29
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.7.1.	Técnica.....	30
3.7.2.	Descripción de instrumentos	30
3.7.3.	Validación.....	31

3.7.4.	Confiabilidad.....	31
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9.	Aspectos éticos	33
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	35
4.1.	Cronograma de actividades.....	35
4.2.	Presupuesto.....	36
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	37
6.	ANEXOS	44
6.1.	ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	44
6.2.	ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables	46
6.3.	ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO	48
6.4.	INSTRUMENTO – CUESTIONARIO.....	49

Resumen

En una unidad de cuidados críticos pediátricos, el personal está expuesto a situaciones en las que la vida del paciente y los conocimientos requeridos para brindar el cuidado exigen preparación pudiendo suscitar eventos de estrés; todo ello en un contexto de pandemia donde los protocolos han cambiado y hay mayor riesgo para el personal de salud. Por otro lado, la satisfacción laboral del personal puede verse influenciada por estos aspectos, de forma negativa o positiva. El fin del estudio es determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.

La investigación es hipotética – deductiva con enfoque cuantitativo de tipo aplicada. La población y muestra es el equipo de enfermería que labora en la UCI Pediátrica Covid del hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el periodo de setiembre a diciembre 2021.

Para medir la variable Estrés se utilizará un cuestionario tipo Likert de 34 ítems, elaborado por Gray-Toft y Anderson originalmente, y para la variable satisfacción laboral se aplicará también un cuestionario tipo Likert de 26 ítems de Font – Roja en su versión ampliada, con dos nuevos ítems por Núñez Gonzales en el 2007. Los resultados serán procesados con el estadístico de correlación Rho Spearman, para poder identificar la relación en variables ordinales.

Palabras claves: estrés, satisfacción laboral, enfermería, covid, UCI pediátrica.

Abstrac

In a pediatric critical care unit, the health workers are exposed to situations in which the patient's life and the knowledge required to provide care needs preparation, which can lead to stressful events; all of this in a context of pandemic where protocols have changed and there is a greater risk for health workers. On the other hand, the job satisfaction can be influenced by these aspects, negatively or positively. The objective of the study is to determine the relationship between the level of stress and the level of job satisfaction of the nursing staff in the COVID 19 Pediatric Critical Care Unit at the Villa l Salvador Emergency Hospital.

The investigation is hypothetical – deductive, applicative, a quantitative type. The population and sample are the nursing staff who are working in the Covid Pediatric Critical Care Unit of the Villa El Salvador Emergency Hospital during the period from September to December 2021.

To measure the Stress variable, a Likert-type questionnaire will be used with 34-item, prepared by Gray-Toft and Anderson in its original version, and for the job satisfaction variable, a Font-Roja version of a Likert-type questionnaire with 26-item will also be applied. It was expanded, with two new items by Núñez Gonzales in 2007. The results will be processed with the Rho Spearman correlation statistic, which allows to identificate the relation for ordinal variables.

Keywords: stress, job satisfaction, nursing, covid, pediatric critical care unit

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos es una unidad orgánica que brinda atención de salud especializada en medicina intensiva al paciente críticamente enfermo en condición de inestabilidad y gravedad persistente. Dichos escenarios tienen implicaciones en la persona ingresada y en la familia, siendo clave la participación de la enfermera para propiciar una atención integral, evitar efectos psicológicos adversos y generar entornos terapéuticos humanizados carentes de connotación negativa (1,2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas, que preparan el organismo para la acción” (3). Este estrés se maneja como un inconveniente que afecta la salud del personal; en el caso de la enfermera, que asume una gran responsabilidad en la atención del paciente y su constante cuidado, más aún en unidades críticas donde el paciente se debate entre la vida y la muerte. Lo mencionado, en el contexto actual, donde el mundo se enfrenta a una pandemia del virus COVID 19, la importancia del personal de salud vuelve a tomar interés, obligándolos a adaptarse a los cambios y la preparación que exige tener esta enfermedad. Es aquí donde se genera el ambiente propicio que podría generar problemas en la salud física y mental del profesional.

Para Urquiza R. (4), los trabajadores ocupan gran parte de su vida en su empleo y profesión; esto va a determinar el nivel económico, de seguridad emocional y felicidad de la persona. El trabajo escogido va a proporcionar un sentido de identidad, indica lo que somos, y por lo tanto influirá en la mejora de la autoestima y pertenencia.

En ese sentido, es importante mencionar, que la satisfacción laboral de los trabajadores de salud es un elemento que se incluye en la definición de la calidad de la

atención que se brinda; “al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización y de sus servicios internos”. Es probable que los trabajadores de la salud perciban una satisfacción personal y profesional aumentada cuando puedan ofertar atenciones de buena calidad, dándole importancia a su labor (5).

A nivel mundial, Huang Jizheng y colaboradores ejecutaron un estudio descriptivo transversal durante el 2020 en China (6), donde el objetivo era “conocer el estado psicológico del personal de salud que trabaja en la lucha contra la infección del COVID-19”; ello incluía a diferentes servicios, los resultados reflejaron que la tasa de ansiedad y estrés era mayor entre mujeres que en varones, y mayor entre enfermeras que en médicos. Los problemas encontrados no solo afectan la calidad de atención brindada por el personal, sino también afectan su bienestar físico y mental, así como su calidad de vida (7). En España se hizo un estudio sobre niveles de ansiedad en enfermeros de unidades de cuidados críticos de adultos y pediátricos, frente a la muerte de sus pacientes, reportando que los profesionales que asisten a niños tienen niveles más altos de ansiedad y se consideran menos capacitados en comparación a los que asisten a pacientes adultos. (8)

En el 2017, un estudio realizado en Brasil, que hace referencia al estrés en unidades de cuidados intensivos, menciona que el personal de enfermería, cuando convive a diario con situaciones como atenciones iniciales, paciente en estado de gravedad, o sucesos de muerte, se encontraban bajo una “AE” o “Alta exigencia” psicológica, con bajo apoyo social. El estudio promueve la importancia de discutir sobre la calidad de vida en el trabajo, así como factores que podrían intervenir en el estrés laboral y sus posibles consecuencias. (9)

En relación a la satisfacción laboral, Pablos M., menciona que “los profesionales de Enfermería suelen mostrarse satisfechos con los aspectos intrínsecos de su trabajo. Concretamente con la atención a los pacientes. Sin embargo, las causas de insatisfacción van a tener relación con el estrés excesivo, falta de autonomía y control y la sobrecarga de

trabajo” (10). Además, también expone que el estrés ocupacional y la insatisfacción laboral guardan relación positiva: más estrés equivale a más insatisfacción y menor estrés a menor satisfacción.

Un estudio realizado en Nicaragua en el 2016, propone “promover el tratamiento integral para evitar el desarrollo del estrés laboral en el área de UCI Pediátrica para que pueda realizar su trabajo en óptimas condiciones de calidad, eficiencia y satisfacción personal” (11).

A nivel Nacional, estudios realizados en Lima, refieren que “la enfermera tiene un papel importante en el cuidado del paciente pediátrico debido a que requieren una atención más especializada con la máxima calidad y seguridad que esta les pueda brindar” (12). También hacen referencia a que el profesional de enfermería en pediatría abarca el cuidado tanto de los niños como de los padres, y la responsabilidad y compromiso que implica participar en su recuperación para que regresen con sus familias; esto a su vez podría ser generador de aumento del estrés laboral (13).

Entre otros estudios, se hace referencia a la satisfacción como “un estado emocional donde las personas, al realizar una evaluación acerca de su entorno laboral, reflejan de manera subjetiva sus vivencias respecto a las variables que experimentan en su trabajo. Esto permite asimilar positivamente el entorno y lo que originaría el nivel de satisfacción laboral que este tenga del mismo” (14).

La unidad de cuidados intensivos pediátricos (UCIP) requiere del personal de enfermería la atención especializada en el paciente crítico con conocimientos teóricos y prácticos específicos; sumado a ello, requiere conocer los protocolos actuales ante esta situación de pandemia, tanto de la parte de bioseguridad como la nueva información de la fisiología y reacción en los pacientes pediátricos ante el COVID 19; esta situación se pudo observar en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, que cuenta en la actualidad con

una unidad de UCI Pediátrica COVID 19 de 4 camas (anteriormente 6), donde se programa 2 enfermeras y un personal técnico, pero que en ocasiones no se cuenta con personal completo debido a los descansos médicos por la enfermedad, insumos insuficientes debido a la pandemia, de sedo analgesia por ejemplo, que requiere actualización teórica constante para la aplicación de tratamientos y cuidados, vestimenta incomoda al uso (guantes de latex que ocasionan alergias, mamelucos de material que generan mucho sudor, lentes que se empañan e impiden la visión adecuada, o heridas en el tabique nasal producto de la mascarilla y su largo uso continuo), temor al contagio por la enfermedad en si durante la realización de procedimientos propios de la unidad (aspiración de secreciones, intubación).

Por lo expresado, es de importancia conocer la relación entre el nivel de estrés y el nivel de satisfacción laboral que tendría el personal de enfermería dentro de la UCI Pediátrica en este contexto de pandemia atendiendo pacientes con dicho diagnóstico, para así plantear alternativas de solución que permitan mejorar el bienestar del personal de manera que también influya en una mejor calidad de atención.

1.2. Formulación del Problema

Ante lo expuesto se creyó conveniente plantear el presente problema de investigación:

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.

Establecer la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.

Establecer la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El presente proyecto permitirá conocer factores que pueden influir sobre los niveles de estrés laboral del equipo de Enfermería en una UCI Pediátrica y, en consecuencia, en su desempeño laboral y nivel de satisfacción, ya que es el responsable del cuidado de otros y de su autocuidado, por lo tanto, con la ejecución del estudio se podrá generar: conocimientos, observaciones y reflexiones sobre las condiciones laborales y tener medidas de prevención para obtener un adecuado estado de salud física y mental.

1.4.2. Justificación metodológica

Se aplicarán instrumentos que permitan medir las variables: nivel de estrés laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima. Dichos instrumentos tendrán validez y confiabilidad, además que serán aplicables para otros estudios.

1.4.3. Justificación practica

El cuidado que la enfermera brinda al paciente pediátrico en una unidad critica es de forma especializada y requiere de una variedad de destrezas teóricas y prácticas para una atención de calidad. Esta serie de requerimientos para el cuidado puede favorecer un ambiente idóneo para la presencia de estrés, sobrecarga de trabajo, y por consecuencia posible insatisfacción laboral, frustración y fatiga, por la responsabilidad que implica la atención de dichos pacientes. A su vez la situación actual de la pandemia por la que atraviesa el mundo, lleva al personal a realizar su trabajo con cierta incertidumbre, ya que la información de la enfermedad es de actualización constante, trayendo consigo técnicas de atención que requieren implementos que generan más agotamiento físico, mental y el temor a contraer la propia enfermedad.

Los resultados obtenidos serán utilizados como medio de diagnóstico para mejorar los ambientes donde se desarrolla el trabajo del personal de enfermería, así como también plantear actividades y estrategias para la mejora y prevención del estrés y satisfacción laboral.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación será aplicado durante el mes de setiembre del 2021 en los días de trabajo del personal de enfermería según el rol del servicio para ser aplicado a todo el personal en su totalidad.

1.5.2. Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación será aplicado al personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos COVID 19 del Hospital de Emergencias Villa el Salvador. Dicho nosocomio queda ubicado en Av. 200 Millas, Villa EL Salvador 15837 y el servicio en mención cuenta con 4 camas efectivas y 2 más en ampliación.

1.5.3. Delimitación de Recursos

El presente trabajo de investigación contara con recursos humanos para su ejecución, materiales físicos para elaborar los instrumentos y aplicarlos, y la utilización de servicios, como internet, transporte y refrigerios para su realización. Cabe mencionar que los gastos de la investigación serán cubiertos por la investigadora.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Lima J.(9), realizó un estudio observacional, descriptivo, de tipo seccional en el 2017 en Brasil, con el objetivo de analizar los aspectos referentes al estrés, relacionados con las características del trabajo de intensivistas, se obtuvo que la prevalencia de burnout fue de 55.3% estando 72.5% en la dimensión de estrés de alta exigencia y que la prevalencia de los trastornos mentales comunes fue de 27,7%, concluyendo, en otros, que los trabajadores que operan en las UCI están expuestos a ambientes con tensión, sentimientos contradictorios y muertes constantes. Por lo tanto, es de la máxima relevancia las discusiones de la calidad de vida en el trabajo, así como un profundo análisis de los factores que intervienen en el estrés laboral y sus posibles consecuencias.

Sanders S. (11), desarrollo un estudio descriptivo en el 2016 en Honduras, que tenía como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Escuela Universitario donde se obtuvo que un participante presentó síndrome de Burnout alta, dos evidenciaron niveles moderados y seis obtuvieron niveles bajos; los restantes variaron entre las otras escalas de acuerdo a puntuación. El estudio concluyo que debido a que la prevalencia del estrés laboral entre el personal de enfermería es muy alta, es necesario adoptar medidas para evitar el desarrollo en ellas de esta patología.

Suarez S. (15), desarrollo un estudio descriptivo de corte transversal en el 2012 en Asturias, que tenía como objetivo determinar las situaciones que con mayor frecuencia producen estrés y estudiar la satisfacción laboral en el personal de enfermería que trabaja en las unidades de cuidados intensivos en hospitales del Principado de Asturias. Se obtuvo en el estudio, entre otros resultados, que el tipo de turno resulta menos estresante cuando varían en horarios, también que el hecho de tener plaza interinas o eventuales de trabajo se refiere como una situación estresante.

Parraga I. (16), desarrolló un estudio descriptivo observacional de carácter transversal y multicéntrico, que tenía como objetivo evaluar la prevalencia de burnout y sus componentes en profesionales sanitarios de Atención Primaria de Castilla-La Mancha, así como su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral. Obtuvieron que la prevalencia de burnout fue del 20,7%. La puntuación de estrés percibido fue significativamente superior al aumentar el grado de burnout. Concluyeron que el burnout afecta a uno de cada cinco profesionales de Atención Primaria de la Comunidad Autónoma, siendo la despersonalización la subescala más alterada. Los profesionales con burnout presentan puntuaciones superiores de estrés percibido e inferiores de satisfacción laboral.

Chiang M. (17), realizó un estudio empírico transversal, descriptivo correlacional, donde el objetivo era analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Institución de Beneficencia en la Provincia de Concepción, España. El estudio encuentra que respecto al estrés todos los grupos de trabajo se ubicaron en el cuadrante de baja tensión, baja demanda psicológica, alto control laboral y alto apoyo global. Respecto a Satisfacción laboral el promedio general en las líneas de trabajo evaluadas fue de 3,8 puntos, lo que denotó un nivel mediano de satisfacción laboral. Concluyen que a mayor percepción de las

variables de Satisfacción laboral y mayor Control sobre el trabajo, se logra reducir el grado de estrés.

A nivel nacional:

Duche A. (14), realizó un estudio de tipo cuantitativo y diseño no experimental, transversal-correlacional, en el 2019 en Arequipa, con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Segúin Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa – Perú, teniendo como resultado que las dimensiones que presentan mayor satisfacción laboral en las enfermeras son el “desarrollo personal” y “desempeño de tareas”. En el caso de la variable Felicidad, se identificó que la dimensión “Satisfacción con la Vida”, es la que presenta mayor valoración. El estudio concluye mencionando que el compañerismo y el deseo de alcanzar una meta de desarrollo personal y profesional aumentan el sentido de felicidad que las enfermeras perciben en su vida laboral y por lo tanto su satisfacción.

Taípe N. (18), presento un estudio de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, en el 2014 en Lima, con el objetivo de determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del INMP, obteniendo que “del 100% profesionales de enfermería, 55% tienen nivel de estrés medio, 24% alto y 21% bajo. En relación a la satisfacción laboral 45% tienen satisfacción media, 29% baja y 26% alta. Concluyen que el nivel de estrés, en su mayoría es de medio a alto, referido a sentirse emocionalmente agotados por el trabajo, sentirse cansados al levantarse por las mañanas y tener que enfrentar otro día laboral”. En cuanto al nivel de satisfacción laboral, la mayoría tiene un nivel de media a baja ya que expresan su

trabajo les hace sentir realizados, la relación que tienen con sus inmediatos superiores es cordial, es buena la disposición de los jefes cuando se pide una consulta sobre su trabajo.

Ortega J. (19), realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional que corresponde a un diseño no experimental transversal correlacional en el 2016 en Arequipa, teniendo como objetivo buscar la relación entre estrés laboral satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud, observándose que sí existe un nivel de correlación según Pearson a nivel moderado en cuanto a Grado de Satisfacción laboral, en cambio la relación del bienestar Psicológico con los niveles de estrés se presentan con una significancia moderada alta es decir que existe relación directa entre las variables con los niveles de estrés. El estudio permitió concluir que existe una correlación moderada alta entre el estrés y el bienestar psicológico y moderado con la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de la Microred Ampliación Paucarpata.

Torres D. (20), presentó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva en el 2015 en Lima, con el objetivo de explorar el nivel de Satisfacción Laboral y su relación con el Estrés Ocupacional en enfermeras del sector de Salud Pública resultando “que las enfermeras de los hospitales públicos tienen un nivel de Satisfacción Laboral promedio bajo, cuyas dimensiones con menor puntuación son: Beneficios Económicos y Condiciones de Trabajo. Asimismo, presentan un grado promedio bajo de Estrés Ocupacional, siendo el componente Superiores y Recursos el que obtiene un mayor puntaje. Concluye que existe una correlación inversamente proporcional moderada entre el nivel total de Satisfacción Laboral y el de Estrés Ocupacional”.

Flores K. (21), presenta un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, prospectivo, y de corte transversal, con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe en el 2019 en Lima. En el estudio encuentra que el nivel de estrés es el 93.3%, asimismo el 70% tiene nivel de desempeño alto, el 30% reporta un nivel medio de estrés en relación a la edad que oscila entre 35 – 45 años. En el caso de los estresores físicos en relación al desempeño laboral obtienen el 18.0% específicamente en el trabajo en equipo, y un bajo porcentaje de 1.1% entre la orientación de resultados y la organización en la población, que fue el objeto de la investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

Definición

Es una condición que puede ser física o psicológica, generador de inestabilidad corporal, evidentes en la persona, pudiendo incidir en la salud física y mental, en el rendimiento en el trabajo o académico, provocando emociones varias como preocupación o angustia (22).

Según Morales (23), el estrés consiste en:

“Aquellas respuestas del organismo ante cualquier evento en el cual las demandas ambientales, las demandas internas, o ambas, agotan o exceden los recursos de adaptación del sistema social o del sistema orgánico del individuo, al tiempo que se le concede gran

importancia a la evaluación que el sujeto hace del estímulo, lo que tendrá una influencia en la intensidad de la respuesta”.

Consecuencias del estrés

Existe relación entre aspectos psicológicos y biológicos del estrés. Las reacciones que se observan se pueden presentar como fisiológicas, emocionales y cognitivas (24).

a) Fisiológicas: son respuestas neuroendocrinas y del sistema nervioso autónomo (presión sanguínea alta, taquicardia, cefaleas, entre otras). Este tipo de respuestas son cruciales ya que generan repercusiones negativas en el sistema inmunológico y causar así algún tipo de enfermedad (25).

b) Emocionales: identifican sensaciones que abarcan lo subjetivo (miedo, ansiedad, cólera, angustia, depresión, etc). Estos problemas emocionales aumentan su intensidad frente a situación que generan estrés. (26).

c) Cognitivas: hace referencia a 3 respuestas primordiales: la preocupación, la pérdida de control y la negación (aparecen otros problemas como la desconcentración, pérdida de la atención, de la memoria, etc.) (27).

Manejo y control del estrés

Hernández (28) menciona alternativas que ayudan a prevenir y evitar el desgaste profesional:

a) Afrontamiento individual: plantea estrategias cognitivo-conductuales para disminuir los orígenes del problema, así como mitigar efectos negativos.

b) Interpersonal: promueve las habilidades sociales y participa al apoyo social de otros profesionales.

c) Organizacional: identifica posibles estresores que se presenten en el entorno de la institución para disminuirlos.

El estrés laboral en el ámbito de los profesionales de la salud

Las consecuencias del estrés en trabajadores del área de la salud son visibilizadas con facilidad ya que hay una constante exposición pública del trabajo y de la vocación de servicio que cada profesional debería tener. El profesional necesita ciertas habilidades, competencias y actitud que le permitan lidiar con el paciente y su cuidada no siendo una tarea sencilla.

Fuentes añadidas de estrés son la necesidad de actualización constante de conocimientos, la utilización de nuevas tecnologías y los actuales recortes presupuestarios del sistema sanitario público (29).

Haciendo referencia al estrés laboral en profesionales de enfermería, Lopez J. expone en el 2002, la relación de los generadores de estrés para el personal de enfermería que identificaron distintos investigadores, siendo la carga de trabajo la que más se repite en sus estudios. En segundo lugar, estarían las relaciones con los mismos pacientes, la constante de tener que enfrentar a la muerte, inconvenientes con los colegas en el trabajo y discusiones con los jefes, seguido también por los inconvenientes con el equipo médico y la incertidumbre sobre la efectividad del tratamiento a aplicar. Finalmente cabe resaltar la mención a diversos autores como Gray-Tof y Anderson, 1981, 1983; Sutherland y Cooper, 1990; Healy y McKay, 1999, 2000; ya que todos ellos coinciden en que existe un tipo de relación inversa entre los niveles de estrés y satisfacción laboral en el equipo de enfermería (30).

Carga laboral: el estrés puede afectar el desempeño de los trabajadores. Estos están expuestos muchas veces a condiciones de trabajo que requieren tareas repetitivas con alta

demanda de atención, pudiendo suponer un efecto negativo en la productividad y la salud de los trabajadores.

Ambiente Psicológico: las propias creencias y valores participan en el desempeño del trabajo del personal de enfermería. La unidad de Cuidados Críticos presenta situaciones donde la vida del paciente corre peligro y requiere que el personal esté preparado para procesos de muerte o incertidumbre acerca de la reacción fisiológica del paciente ante el tratamiento y los cuidados. La continua exposición del personal ante estas situaciones puede generar estrés.

Ambiente Social: el trabajo en salud siempre debe ser en equipo para brindar un cuidado holístico y de calidad al paciente; muchas veces las relaciones interpersonales con el personal de salud del servicio no necesariamente son las mejores. Trabajar bajo condiciones donde la comunicación puede verse afectada entre el equipo predispone a un ambiente generador de estrés y emociones negativas.

2.2.2. Satisfacción laboral

Definición

Fisher, en el 2000, indica que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, otros, como Weiss en el 2002, la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo.

Para efecto de la investigación definiríamos satisfacción laboral como “un estado emocional donde las personas, al realizar una evaluación acerca de su entorno laboral, reflejan de manera subjetiva sus vivencias respecto a las variables que experimentan en su trabajo, siendo esta el principio para asimilar positivamente el entorno y lo que desencadenará el nivel de satisfacción laboral que este tenga del mismo” (14,31). Sonia

Palma Carrillo en el 2005, expone a la satisfacción laboral “como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral” (32).

Importancia de la satisfacción laboral en el personal de trabajo

La satisfacción en el personal siempre ha sido un tema de importancia en las instituciones. Anaya y Suárez, en el 2007, refieren que “el nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización. Además, la satisfacción en el trabajo es importante por derecho propio como parte del bienestar social” (33).

En una organización, por ejemplo, la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral es de suma importancia, porque se evidencia que las organizaciones con empleados satisfechos, suelen ser más eficaces en comparación con los que no. Esto se debería a que la satisfacción laboral está ligada al desempeño, rotación de personal, ausentismo y conductas no esperadas (34).

Satisfacción Laboral en Enfermería

La satisfacción laboral en la profesión tiene influencia de factores variados, entre ellos el entorno de trabajo, los jefes, los compañeros, etc.

Si mencionamos satisfacción, las enfermeras hacen referencia términos como autonomía, reconocimiento, ascensos por meritocracia, distribución equitativa de tareas, entre otros.

Si mencionamos insatisfacción, refieren influencia negativa de situaciones como mala comunicación, sobrecarga de tareas, falta de personal, problemas con los compañeros o los jefes, etc.

El síndrome de Burnout es un tema muy estudiado en los profesionales de enfermería, ya que ellos son los que tiene un contacto directo con el paciente y familia, y muchas veces los problemas también tienen un impacto en el profesional. (10). Por lo mencionado, entonces, es de suma importancia tener en cuenta el bienestar y la satisfacción con respecto a su trabajo en el personal de enfermería.

2.2.3. Rol y actividades de enfermería en la uci pediátrica

Un personal de enfermería en el servicio de UCI pediátrica debe desarrollar habilidades y destrezas que abarquen aspectos biopsicosociales tanto del paciente como su familia. Esto es importante para poder brindar el cuidado holístico requerido y necesario para la recuperación del paciente (35).

a) Tratamiento para pacientes pediátricos en unidades críticas

- Sistema respiratorio: ventilación mecánica prolongada
- Procedimientos de diálisis peritoneal, depuración extrarrenal continua, o membrana de oxigenación extracorpórea.
- Accesos vasculares de diferentes tipos: canalización y cuidados.
- Procedimientos para sondaje y drenaje de diferentes accesos (torácico, ventricular, pleural).
- Administración de hemoderivados y tratamiento con el uso de drogas especiales (vasoactivos, sedo analgesia, cardiacos, etc.)

b) Complicaciones secundarias al tratamiento y estancia prolongada

Las infecciones nosocomiales son un reto con el que suelen luchar las unidades críticas, siendo importante los protocolos de manejo de los pacientes, de los dispositivos invasivos y técnicas de cuidado, así como la administración de medicamentos, nutrición y las técnicas de higiene de manos que son de vital importancia. Todas estas medidas permitirán que los números de paciente afectados por infecciones nosocomiales tengan una disminución relevante.

c) Úlceras por presión (UPP)

La ventilación mecánica, que en muchos casos es prolongada e inevitable, requiere que el paciente se encuentre bajo sedo analgesia, trayendo consigo inmovilidad. Esto es un factor de riesgo para la aparición de úlceras, que, sumadas a posibles déficits nutricionales, edemas, aplicación de fármacos inotrópicos, generan mayor posibilidad de aparición y por lo tanto tratamiento para dicho problema.

d) Sedo analgesia

Debido a las condiciones del paciente y en muchos de los casos, su necesidad de la utilización de ventilación mecánica, la aplicación de sedo analgesia como parte del tratamiento indicado es necesaria. Debido a esta situación, los cuidados en el paciente varían ya que también se convierte en factor de riesgo que podría traer otras complicaciones.

e) Necesidades básicas y psicológicas en el paciente pediátrico

Las necesidades primordiales en el paciente abarcan desde la nutrición, hidratación, higiene, eliminación entre otras. A su vez, también el aspecto psicológico forma parte del cuidado holístico que brinda el profesional de enfermería en el servicio de UCIP.

f) La familia

Dentro de este cuidado holístico que se le brinda al paciente, incluye también a la familia, que forma parte del contexto del paciente y que a su vez también necesita de cuidados. Su participación se convierte en parte importante del tratamiento participando activamente en el proceso de enfermedad y recuperación del niño, y serán una pieza clave para cubrir sus necesidades.

g) El alta de UCIP

Se sabe que los pacientes pediátricos que son dados de alta de la unidad de cuidados críticos van a un servicio de hospitalización donde continuaran con su recuperación hasta el alta del centro hospitalario. Muchos de ellos llevan aun consigo dispositivos que de acuerdo a su patología aun van a ser necesarios, siendo de vital importancia la instrucción de la familia y el paciente para su manejo y cuidado. Si bien es cierto, en el servicio de hospitalización aun serán supervisados por personal entrenado, en algunos casos aun es necesario que los mantengan en casa. Por ello se debe prevenir y capacitar para la continuidad de los cuidados y asegurar la seguridad del paciente y su entorno.

h) Cuidados del profesional que brinda la atención

En el servicio de UCIP, las condiciones de los pacientes son delicadas y de riesgo. Esto hace que el personal que trabaja en estas unidades pueda verse afectado por la vulnerabilidad atribuida hacia ellos. Muchas veces el impacto emocional es mayor porque son expuestos al sufrimiento de los niños, siendo entonces importante el autocuidado y cuidado emocional, que si no lo tenemos en cuenta podrían afectar también la calidad de atención brindada.

2.2.4. La covid 19 y la situación actual para profesionales de enfermería

Mundialmente podemos encontrar alrededor de 28 millones de enfermeros, donde un aproximado del 30% (8,4 millones), pertenecerían a la Región de las Américas. Del total de profesionales de la salud representaría un 56% de la fuerza laboral en el sector salud.

A nivel mundial, estos profesionales representan un grupo humano relativamente joven: el 38% de los profesionales tiene menos de 35 años, y el 17%, de 55 años a más. Si hablamos de los procesos de jubilación, se evalúa que 1 de cada 6 profesionales en la actualidad podría jubilarse en los próximos 10 años. Según la OMS, la Región de las Américas tiene mayor porcentaje de profesionales de enfermería que sobrepasan los 55 años (24%).

Cuando el contexto que trae consigo el COVID-19 llega a nuestra región, deja ver la vulnerabilidad de los sistemas de salud, así como la falta de preparación y abastecimiento en cuanto a profesionales que puedan enfrentar la enfermedad en primera línea. Esto sumando a que también era necesario equipos que puedan garantizar seguridad al personal, conocimientos relacionados al manejo de este tipo de pacientes, protocolos de acuerdo a la situación que ahora se enfrenta, condiciones laborales adecuadas, trabajo conjunto con diferentes equipos multidisciplinarios, entre otros. Con lo mencionado anteriormente, los profesionales de enfermería podrían enfrentar la enfermedad de la mejor manera, aplicando las practicas adecuadas, teniendo en cuenta también su autocuidado.

La pandemia por la cual estamos atravesando evidencio la importancia de tener la cantidad suficiente de personal de salud, así como los equipos e implementos necesarios para dar la atención necesaria y segura tanto para el paciente como para el profesional que los

brinda. En el caso del personal de enfermería, estos desempeñan un rol relevante en la atención y cuidados para el paciente que en esta condición tiene ahora distintas características. Es este contexto donde se presentan las oportunidades para ver las falencias donde se pueda mejorar la cobertura de la atención en salud y de todos los cambios necesarios que traerían consigo en el sistema de salud y en las condiciones para los profesionales de enfermería (36).

De acuerdo a lo mencionado, la OMS puede implementar lo siguiente con el fin de abastecer a los países de profesionales de enfermería (37):

- Aumento de presupuesto para mayor cantidad de enfermeros.
- Mejorar las estadísticas que identifiquen datos del personal de enfermería.
- Brindar capacitaciones teóricas, prácticas, tecnológicas y sociológicas al personal de enfermería que les puedan servir en su quehacer profesional.
- Fomentar el liderazgo en el personal y en la relación con los jefes establecidos motivando a los profesionales más jóvenes a asumir responsabilidades futuras.
- Realizar un seguimiento en los diferentes niveles donde se desempeñan los profesionales de enfermería, como en la atención primaria donde desarrollan un papel importante en la atención de enfermedades no transmisibles.
- Aplicar mejores condiciones de trabajo en cuanto a cantidad de personal, implementos, sueldos, derechos y deberes, etc.
- Actualizar las normas y reglamento para la formación y el ejercicio de enfermería. Esto permitirá manejar reglamentos mundiales que les permitan trabajar en otros lugares actualizando sus papeles de formación
- Fortalecer la función del personal de enfermería en los equipos de atención uniendo los diferentes sectores (salud, educación, inmigración, finanzas y trabajo).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Ha)

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica (He)

He1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión carga de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

He2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

He3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

Ho3: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Método de investigación hipotético – deductivo ya que se procederá a la observación del fenómeno a estudiar y se va a plantear una hipótesis para explicar dicho fenómeno.

3.2. Enfoque de la investigación

El presente estudio presenta un enfoque cuantitativo porque lo obtenido será procesado e interpretado a través de cuadros y tablas estadísticas.

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es considerada aplicada porque mide la frecuencia o resultados en una población definida y permitirá explicar la relación de las variables.

3.4. Diseño de la investigación

La investigación presenta un diseño correlacional descriptivo no experimental de corte transversal, ya que los datos recolectados son tal cual se presentan, no se manipulan las variables para su posterior análisis. Se menciona “de corte transversal” dado que los datos a recolectar serán en un momento y tiempo determinado mediante un instrumento.

3.5. Población, muestra y muestreo

La población está constituida por personal de salud, entre personal licenciado en enfermería y técnicos de enfermería, que se encuentren laborando actualmente en la UCI Pediátrica del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador constituido 15 personas.

Para identificar el tamaño de la muestra se aplicará un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se brindará el instrumento a los trabajadores, que asistieron al servicio durante los días de la recolección de los datos y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, para la resolución del mismo.

Criterio de inclusión:

- Personal licenciado en enfermería que labore en áreas de UCI Pediátrica.
- Personal técnico en enfermería que labore en áreas de UCI Pediátrica.
- Personal de enfermería, licenciado y técnico, que firmen el consentimiento informado.

Criterio de exclusión:

- Personal de enfermería, licenciado y técnico, que se niegue a participar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variable 1: Estrés laboral

- **Definición conceptual**

Según Morales, el estrés son respuestas del organismo ante eventos donde las demandas ambientales, internas, o ambas, agotan o exceden los recursos de adaptación del sistema social o del sistema orgánico del individuo. La evaluación del estímulo en mención, influye en la intensidad de la respuesta (23).

- **Definición operacional**

Respuesta que se presenta ante continuos estímulos generadores de actitudes y sentimientos negativos por las horas de trabajo dentro de la unidad de UCI Pediátrica y los requerimientos solicitados para trabajar en dicha área, además de las condiciones, en ocasiones dificultosas, para la realización del cuidado.

Para analizar la variable Estrés laboral se aplicará el cuestionario tipo Likert de 34 ítems, elaborado por Gray-Toft y Anderson en su versión original, y traducida y validada al español por Mas y Escriba, los cuales describen situaciones que suelen ser estresantes para el personal de enfermería durante sus labores asistenciales – administrativas.

3.6.2. Variable 2: Satisfacción Laboral

- **Definición conceptual**

Estado emocional donde, después de una evaluación del entorno laboral, las personas expresan de manera subjetiva sus vivencias en relación a los factores que influyen en su trabajo, permitiendo concluir el nivel de satisfacción laboral que dependerá que cuanto positivo o negativo asimilen el entorno (14,19).

- Definición operacional

Estado del personal de enfermería que labora en la UCI pediátrica con respecto al entorno laboral donde brindan el cuidado de acuerdo a las condiciones de trabajo de la unidad donde se desempeñan.

Para analizar la variable de satisfacción laboral se aplicará el cuestionario tipo Likert de 26 ítems (cuestionario de Font – Roja en su versión ampliada con dos nuevos ítems por Núñez Gonzales), ordenados en 9 factores que identifiquen a su vez las dimensiones en la satisfacción laboral.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará la técnica de la encuesta para ambos instrumentos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la variable Estrés:

Se utilizará un cuestionario elaborado por Gray – Toft y Anderson, adaptada al castellano por Escriba, en el año 2002. El objetivo del instrumento es determinar el nivel de estresores, contiene 34 ítems con escalas nunca, alguna vez, frecuentemente, muy frecuentemente.

Para la variable Satisfacción Laboral:

Se utilizará un cuestionario elaborado por la Font – Roja diseñado por Aranaz, modificada por Nuñez E., en el año 2007.

El objetivo del instrumento es determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores., contiene 26 ítems con escalas de “muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo.”

3.7.3. Validación

Para la variable Estrés:

El cuestionario fue revalidado por Lopez J. luego de su adaptación.

Para la variable Satisfacción Laboral:

El cuestionario fue validado por Aranaz y posteriormente por Nuñez E. et al. en el 2018, en su versión extendida.

3.7.4. Confiabilidad

Para la variable Estrés:

El coeficiente obtenido es de 0.89 alpha Cronbach, ello evidencia alta confiabilidad para el instrumento a aplicar (30).

Para la variable Satisfacción Laboral:

El puntaje obtenido es de 0,791 en el Alfa de Cronbach, calificando como un instrumento de confiabilidad aceptable (38).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Plan de procesamiento

Se realizarán trámites administrativos, dirigido al director del Hospital de Emergencias Villa el Salvador y a la jefatura correspondiente del servicio de UCI Pediátrica para obtener los permisos y facilidades para el desarrollo del estudio.

Como siguiente paso se coordinará con la Lic. Enfermera líder del turno de cada rotación, durante el mes de mayo, a fin de explicar en qué consiste el cuestionario y entregarlos junto con las hojas de consentimiento informado para cada participante. La recolección se realizará durante todo el mes y se recogerán los cuestionarios de los que aceptaron participar, al finalizar el turno.

Análisis de datos

Estadística Descriptiva

Según Borrego Del Pino (39), hace referencia a que la estadística descriptiva clasifica y ordena los datos obtenidos por las observaciones. Se utilizan tablas y gráficos que permiten ordenar los datos que intervienen en la distribución. No se usa el Cálculo de Probabilidades; se realizan deducciones directamente de los datos y parámetros obtenidos.

Los datos que se obtendrán del estudio serán obtenidos por procesos estadísticos descriptivos para poder interpretar la información, organizarla y obtener las conclusiones.

Estadística Inferencial

La correlación Rho Spearman será aplicada a la hipótesis con el fin de identificar un coeficiente de asociación entre variables con distribución no normal, para variables ordinales. El resultado se calcula de acuerdo a rangos de 0 a 1, donde el menor indicaría no correlación y el más cercano al mayor indicaría alta correlación o correlación perfecta

Coefficiente p	Interpretación
$P = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < p < 1$	Muy buena correlación
$0.60 < p < 0.80$	Buena
$0.40 < p < 0.60$	Moderada
$0.20 < p < 0.40$	Baja
$0 < p < 0.20$	Muy baja
$P = 0$	Nula, no hay asociación

3.9. Aspectos éticos

Para poder ejecutar el estudio se realizarán las gestiones administrativas correspondientes con las autoridades del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador para contar con la autorización respectiva.

Se considerarán 4 principios de la bioética:

Autonomía: se hará la coordinación con el personal de enfermería que participe en el estudio para aplicarles el instrumento solicitando su consentimiento informado.

No maleficencia: no se producirán daños físicos, psicológicos o morales; toda información que se obtenga es únicamente para fines de la investigación.

Justicia: la investigación es anónima y se respetara a cada participante de manera equitativa.

Beneficencia: se les informará acerca de la finalidad del estudio, donde conocerán los objetivos y el método a utilizar. La investigación favorecerá a los trabajadores del servicio de Cuidados Críticos Pediátricos.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES (Semanas)												
	SET			OCT			NOV			DIC			
Recolección de datos	■	■	■										
Análisis e interpretación				■	■	■							
Conclusión y recomendaciones							■	■					
Elaboración del informe								■	■	■	■		
Presentación												■	■

4.2. Presupuesto

BIENES	COSTO S/.
Material de escritorio	100.00
Material de impresión	100.00
Impresora	200.00
	400.00
SERVICIOS	
Movilidad local	100.00
Fotocopia	100.00
Anillado	50.00
Empaste	250.00
	500.00
TOTAL	900

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. MINSA. Cuidados Intensivos. [Internet]. 2010 [citado 2020 Set 18]. Disponible en: http://www.diresacusco.gob.pe/salud_individual/gestioncalidad/normatividad/Garantia%20y%20Mejoramiento/2RM489-2005%20UCI.pdf
2. Bustamante García C., Pais Lescano A. Cuidado enfermero a la familia de pacientes de la Unidad de Cuidados Intensivos, Hospital Regional Docente Las Mercedes. [Tesis en la Internet]. Perú: Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”; 2016 [citado 2020 Set 19]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1630>
3. Organización mundial de la salud (OMS). La organización del trabajo y el estrés. [Internet]. 2004 [citado 2020 Set 18]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
4. Urquiza R. Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud. Rev. Méd. La Paz [Revista en la Internet]. 2012 [citado 2020 Set 18]; 18(2): 65 – 69. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012
5. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud [Internet]. 2002 [citado 2020 Set 18]. Disponible en: <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>
6. Huang JZ, Han MF, Luo TD, Ren AK, Zhou XP. Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi. 2020;38(0):E001. Disponible en: 10.3760/ cma.j.cn121094-20200219-00063

7. Kang L, Li Y, Hu S, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *Lancet Psychiatry*. 2020;7(3):e14. Disponible en: [10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)
8. Pascual M. Anxiety of nursing staff in the face of death in critical care units and its relationship with the patients' age. *Enferm Intensiva* [Internet]. 2011 [citado 13 mayo 2013]; 22(3): 96-103. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113023991100040X?via%3Dihub>
9. Lima Da Silva J., Reis Teixeira L., Da Silva Soares R. Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enferm. glob.* [Internet]. 2017 [citado 2020 Set 19]; 48: 80-93. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00080.pdf>
10. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Tesis en la Internet]. España: "Universidad de Extremadura"; 2016 [citado 2020 Set 19]. Disponible en: https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
11. Sander Borjas S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero – Marzo 2016 [Tesis en la Internet]. Honduras: "Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua"; 2016 [citado 2020 Set 19]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
12. Gamarra Bustillos C. Relación enfermera-paciente en el servicio de pediatría del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano [Tesis en la Internet]. Perú. "Universidad María Auxiliadora, Huánuco"; 2014 [citado 2020 Set 18]. Disponible en: <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/126>

13. Manual de organizaciones y Funciones del servicio de enfermería en el servicio de Pediatría. Hospital Nacional Cayetano Heredia. [Internet]. 2009 [citado 2020 Set 19]. Disponible en: http://www.hospitalcayetano.gob.pe/transparencia/images/stories/pdfs/Organo_Linea/Enfermeria/MOF_Servicio_Enfermeria_en_Pediatrica_R.pdf
14. Duche A., Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. [Tesis en la Internet]. Perú. “Universidad Católica de Santa María” [citado 2020 Set 20]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013
15. Suarez S. Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos del Principado de Asturias. [Tesis en la Internet]. España. “Universidad de Oviedo”; 2012 [citado 2021 Jul 22]. Disponible en: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/4064/TFM_Silvia%20Su%20Eirez%20D%20EDaz.pdf;jsessionid=3D6FB80D89D8696FC0AFBE7E1A9BF886?sequence=3
16. Parraga I., Gonzales E., Mendez T., Villarín A., León A. Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. [Tesis en la Internet]. España. Universidad de Castilla-La Mancha. Albacete; 2018 [citado 2021 Jul 22]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2018000200051
17. Chiang M., Riquelme G., Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. [Revista en la Internet]. 2018 [citado 2021 Jul 22] 20 [63]: 178-186. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

18. Taípe N. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal. [Tesis en la Internet]. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014 [citado 2021 Jul 22]. Disponible en: http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4210/Taípe_Pena_Natalia_Sara_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Ortega J., Quispe D. Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata. [Tesis en la Internet]. Perú. Universidad Nacional de San Agustín; 2016 [citado 2021 Jul 22]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3536/Psorjr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Torres D. Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública. [Tesis en la Internet]. Perú. Universidad Católica de Perú; 2015 [citado 2021 Jul 22]. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6559>
21. Flores K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica San Felipe. [Tesis en la Internet]. Perú. Universidad Norbert Wiener; 2021 [citado 2021 Jul 22]. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Weiss S, Molitor N. Salud mental/corporal: Estrés. American psychological association. [Internet]. 2017 [citado 2020 Oct 09]. Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/estres.aspx>
23. Morales F. Psicología de la salud. Conceptos básicos y proyecciones de trabajo. La Habana: Científico Técnica; 1999.

24. Espinoza A., Pernas I., Gonzalez R. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas* [revista en la Internet]. 2018 [citado 2020 Oct 10]; 18(3):697-717. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
25. Moscoso M. De la mente a la célula: impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología. *Liberabit* [Internet]. 2009 [citado 2020 Oct 09]; 15(2):143-152. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68611924008>
26. García-Alonso I., Begoña M. Apoyo social y afrontamiento del estrés en personas con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. [Internet]. 2016 [citado 2020 Oct 09]; 2(1):215-220. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/3498/349851777023/>
27. Cassaretto M., Chau C., Oblitas H., Valdéz N. Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista de Psicología* [Internet]. 2003 [citado 2020 Oct 09]; 21(2): 363-392. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6849/6983>
28. Hernández L. Desgaste profesional en especialistas en Medicina General Integral de la atención primaria de salud. [Tesis doctoral en la internet]. La Habana: ENSAP; 2014 [citado 2020 Oct 10]. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=180>
29. García M., Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* 19 [Internet]. 2016 [citado 2020 Oct 09]; P. 11-30. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
30. Lopez J. Validación de la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), de Gray-Toft Anderson [Tesis en la Internet]. España. Universidad de la Laguna; 2002 [citado 2020 Oct 10]. Disponible en: <http://www.cop.es/colegiados/T-00921/tesina.pdf>

31. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* [Internet]. 2018 [citado 2020 Oct 10]; 34(146): 3 – 18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
32. Palma, S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú. 2005: Editora CARTOLAN EIRL.
33. Aguilar N., Magaña D., Surdez E. Importancia de la satisfacción laboral. [Internet]. Mexico. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; 2010 [citado 2020 Oct 11]. Disponible en: https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
34. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú [Internet]. Perú. Universidad San Ignacio de Loyola; 2019 [citado 2020 Oct 11]. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>
35. Martínez A. Cuidados de enfermería del niño crítico cronificado *Rev Esp Pediatr* [revista en la Internet]. 2016 [citado 2020 Oct 10]; 72(1): 102-104. Disponible en: <http://secip.com/wp-content/uploads/2018/05/cuidados-de-enfermeria-dle-nio-cronificado-crespo2.pdf>
36. Cassiani S., Munar E., Umpiérrez A., Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica* [revista en la Internet]. 2020 [citado 2020 Oct 10]; 44(64). Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

37. La Organización mundial de la salud (OMS). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2020 [citado 2020 Oct 11]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
38. Núñez González Eduardo, Estévez Guerra Gabriel J., Hernández Marrero Pablo, Marrero Medina Carmen Delia. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. Gac Sanit [Internet]. 2007 Abr [citado 2021 Ene 16]; 21(2): 136-141. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112007000200008&lng=es.
39. Borrego Del Pino S. Estadística descriptiva e inferencial. ISSN [Internet]. 2008 [citado 2021 Ene 16]. Disponible en: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf

6. ANEXOS

6.1. ANEXO 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Como es la relación entre la dimensión carga de trabajo del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.</p> <p>Objetivos Específicos: - Establecer la relación entre la dimensión carga de trabajo del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de</p>	<p>Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.</p> <p>Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.</p> <p>Hipótesis específicas He1: Existe relación estadísticamente significativa</p>	<p>Estrés Laboral - Carga de trabajo - Ambiente Psicológico - Ambiente social</p> <p>Satisfacción Laboral - Comunicación con los superiores - Monotonía laboral - Contenido del trabajo - Tensión relacionada con el puesto - Presión del trabajo - Entorno físico</p>	<p>La investigación es de tipo aplicada, diseño de la investigación es correlacional descriptiva no experimental de corte transversal.</p>

<p>COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?</p> <p>- ¿Como es la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?</p> <p>- ¿Como es la relación entre la dimensión ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021?</p>	<p>UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima.</p>	<p>entre el estrés en su dimensión carga de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.</p> <p>He2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.</p> <p>He3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 en un hospital de Lima.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integración y expectativas - Satisfacción con el puesto - Tensión relacionada con el trabajo 	
--	---	---	--	--

6.2. ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Operacionalización de la variable Estrés

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA	VALOR FINAL
Estrés	Respuesta ante estímulos generadores de actitudes y sentimientos negativos por las horas de trabajo dentro de la unidad de UCI Pediátrica, largas horas de trabajo y condiciones difíciles para la realización del cuidado.	Carga de Trabajo	Actividades propias del personal de enfermería y externas a la profesión.	Ordinal	- Nunca: 0 - Alguna vez: 1 -	Alto Medio Bajo
		Ambiente Psicológico	- Muerte y Sufrimiento. - Preparación insuficiente. - Falta de apoyo. - Incertidumbre en el tratamiento.	Ordinal	Frecuentemente: 2 - Muy frecuentemente: 3	
		Ambiente Social	- Problemas con los médicos. - Problemas con otros miembros del equipo de enfermería.	Ordinal		

Variable 2: Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA	VALOR FINAL
Satisfacción Laboral	Estado del personal de enfermería que labora en la uci pediátrica con respecto al entorno laboral donde brindan el cuidado de acuerdo a las condiciones de trabajo de la unidad donde se desempeñan.	Comunicación con los superiores	- Reconocimiento - Relación con los jefes	Ordinal	- Muy de acuerdo: 1 - De acuerdo: 2 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 - En desacuerdo: 4 - Muy en desacuerdo: 5	Alto Medio Bajo
		Monotonía laboral	- Independencia - Responsabilidades - Oportunidades	Ordinal		
		Contenido del trabajo	Expectativas sobre el trabajo	Ordinal		
		Tensión relacionada con el puesto	- Competitividad - Capacidad de resolución requerida	Ordinal		
		Presión del trabajo	- Cantidad de trabajo - Recursos	Ordinal		
		Entorno físico	Estructura e instalaciones físicas	Ordinal		
		Integración y expectativas	- Promoción profesional - Relaciones interpersonales	Ordinal		
		Satisfacción con el puesto	- Remuneración - Puesto asignado	Ordinal		
Tensión relacionada con el trabajo	- Estrés - Tensión laboral	Ordinal				

6.3. ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: “Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI pediátrica Covid del Hospital de Emergencias Villa el Salvador Lima – Perú 2021”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre del investigador principal: Lic. Leydy Claudia Ayala Hijar.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI Pediátrica COVID 19 del Hospital de Emergencias Villa el Salvador.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo la investigadora puede conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Leydy Claudia Ayala Hijar (981762910), coordinadora de la investigación.

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 presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, ubicada en la cuadra 4, Av. Arequipa – Lima.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

6.4. INSTRUMENTO – CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

I. Presentación

Estimado Sr. (a), soy la Lic. Leydy Claudia Ayala Híjar; me encuentro realizando un trabajo de investigación con la finalidad de obtener información, sobre el Nivel de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de UCI pediátrica Covid, para lo cual solicito se sirva contestar con veracidad las preguntas que a continuación se exponen, expresándole que los datos son de carácter anónimo y de fines exclusivos para la investigación. Gracias de antemano por su colaboración.

II. Datos Generales:

1. Profesión:

- Lic. De enfermería ()
- Tec. De enfermería ()

2. Edad:

_____ años

3. Sexo:

- Mujer ()
- Hombre ()

4. Estado Civil:

- Soltero/a ()
- Casado/a ()
- Divorciado/a o separado/a ()
- Viudo/a ()

5. Hijos/as

- No tengo hijos ()

- 1 hijo ()
- 2 hijos ()
- 3 hijos ()
- Mas de 3 hijos ()

6. ¿Tiene a su cargo personas mayores o con discapacidad?

- Sí ()
- No ()

7. En la actualidad, ¿lleva el peso de las tareas de su hogar?

- Sí ()
- No, lo realiza otra persona ()
- Son compartidas entre todos los miembros del hogar, incluido/a yo ()

CUESTIONARIO NSS (Nursing Stress Scale)

(Cuestionario Escala de Estrés de Enfermería)

Marque con una (X) la alternativa que considere la más adecuada según la frecuencia con las que las siguientes situaciones han producido estrés en usted.

	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2. Recibir críticas de un médico.				
3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5. Problemas con un supervisor.				
6. Escuchar o hablar con un paciente acerca de su muerte cercana.				
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio acerca de los problemas del servicio.				
8. La muerte de un paciente.				
9. Problemas con uno o varios médicos.				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería 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 tener una relación estrecha.				
13. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
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 (p. 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.				
19. Tomar una decisión acerca de un paciente cuando el médico no está disponible.				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21. Ver un paciente sufrir.				
22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) en otros servicios.				
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente.				
24. Recibir críticas de un supervisor.				
25. Personal y turno imprevisible.				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (p. ej. tareas administrativas).				
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31. El médico no está presente en una urgencia médica.				
32. No saber qué se debe decir al paciente o a su familiar acerca del sus estados clínicos y tratamiento.				

CUESTIONARIO FONT-ROJA

(Cuestionario de Satisfacción Laboral)

A continuación, encontrará una serie de situaciones en relación con su ámbito laboral. Indique sobre cada una de ellas, según su grado de acuerdo. Recuerde que todo aquello que responda es totalmente ANÓNIMO.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
3. La relación con mis jefes es muy cordial					
4. Sé lo que se espera de mí en el trabajo					
5. Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca					
6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo					
7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado					
8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo					
9. Tengo pocas oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11. Tengo la sensación de lo que estoy haciendo lo vale la pena					
12. Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro					
13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
15. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión					

16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
17. Creo que mi trabajo es excesivo					
18. Con frecuencia no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo					
20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente					
21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar					
23. El sueldo que percibo es adecuado					
24. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación					
25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo					
26. Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño					